

Принято на общем собрании
трудового коллектива


Протокол № 3
«03» сентября 2012г.

Согласовано с ПК
Председатель ПК
В.И. Аленченкова
Протокол № 7
«03» сентября 2012г.



Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 32
Н.А. Петряева
Приказ № 01-02/42
«03» сентября 2012г.

Согласовано
Председатель Совета МБОУ
В.Г. Ягофаров
Протокол № 1
«03» сентября 2012г.



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
г. Челябинска
на 2012/2013 учебный год

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 города Челябинска

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска, (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

2. Заработная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска (далее – МОУ СОШ № 32), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 32 устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ СОШ № 32.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ СОШ № 32 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с «Положением об оплате труда работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска» (Приложение 1).

8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

9. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Приложение 2)

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, в соответствии с «Положением об оплате труда работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска» (Приложение 3).

11. Месячная заработная плата работника МБОУ СОШ № 32, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

12. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ № 32, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур}}$ – уральский коэффициент.

13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) учителей за работу в МБОУ СОШ № 32, осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) учителей, для которых МБОУ СОШ № 32 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

14. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

15. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

16. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

17. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

18. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБОУ СОШ № 32 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ СОШ № 32 применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении и домашнем обучении

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических

и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ № 32 на условиях внешнего совместительства.

20. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

22. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда; выплата в размере 15% за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников (Приложение 5).

26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда начисляются на основании результатов аттестации рабочих мест за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда в соответствии с

Перечнем рабочих мест с вредными условиями труда (Приложение 4). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с Перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах (приложение 3).

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет в МБОУ СОШ № 32 - 35% тарифной ставки и оплачивается за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится работникам МБОУ СОШ № 32 за специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – педагогическим работникам - 20 % от нагрузки;

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам - 20 % от нагрузки;

- учителю-логопеду – 20% от ставки;

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам работы.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 32 (Приложение 6) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, а также «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска», и конкретизируются в трудовых договорах работников.

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 32 на учебный год (с 01.09. по 31.08) в процентном отношении от ставки (должностного оклада) или в фиксированной сумме и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в размере от 10 до 100% по разработанным показателям (Приложение 6).

2). Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 32 на учебный год с 1.09 по 31.08 при наличии средств фонда оплаты труда за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада). Выплаты за качество выполняемых работ начисляются на основе Положения о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ № 32 за качество выполняемых работ на 2012/2013 учебный год (Приложение 7)

3). Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания назначаются на учебный год с 1.09 по 31.08 и выплачиваются работникам, для которых МБОУ СОШ № 32 является основным местом работы, в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу) и производится в пределах фонда оплаты труда (Приложение 6 раздел 3).

4). Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, назначаются на учебный год с 1.09 по 31.08 и выплачиваются работникам, для которых МБОУ СОШ № 32 является основным местом работы, в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда (Приложение 6 пункт 4).

5). Выплаты за наличие квалификационной категории назначаются педагогическим работникам на учебный год с 1.09 по 31.08 и выплачиваются в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда (Приложение 6 раздел 5).

6) Премияльные выплаты.

По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) при наличии средств фонда оплаты труда могут производиться премияльные выплаты за высокое качество и эффективность работы всем категориям работникам МБОУ СОШ № 32. (Приложение 9).

Основанием для начисления премии работникам является приказ директора МБОУ СОШ № 32, согласованный с профсоюзным комитетом.

Размер премии работникам МБОУ СОШ № 32 устанавливается в зависимости от экономии фонда оплаты труда и притока средств от разного вида деятельности, строго индивидуально, в зависимости от достигнутых показателей и ограничен пределом 100% от ставки должностного оклада.

Премии выплачиваются работникам в течение месячного срока со дня издания приказа.

Премии директору школы выплачиваются по приказу должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска

VII. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

31. При условии выполнения основных показателей деятельности МБОУ СОШ № 32 и при наличии средств фонда оплаты труда в особых случаях возможна выплата единовременной материальной помощи работникам школы:

1). Выплата производится:

- на приобретение дорогостоящих лекарств, прохождение платного обследования и лечения в медицинском учреждении в случае тяжелого заболевания работника;
- на приобретение санаторных путевок работникам, имеющим хронические заболевания и нуждающимся в санаторном лечении;
- в связи с похоронами близких родственников.

2). Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, приказа директора школы и выписки из решения профсоюзного комитета.

3). Выплата материальной помощи и ее размер определяется индивидуально в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 32.

4). Решение об оказании материальной помощи директору школы принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 32.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

32. Зарплата директора МБОУ СОШ № 32, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

34. Соотношение должностного оклада директора к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу школы, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, которая устанавливается по объемным показателям, определенным «Положением об оплате труда работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска».

35. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

36. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 32 устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора

37. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 32 устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения на общих основаниях с другими работниками школы (Приложение 5)

38. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 32 устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска» (Приложение 11).

Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 32 устанавливаются на учебный год (с 01.09. по 31.08) по результатам работы за предыдущий год при наличии средств фонда оплаты труда.

39. На заместителей директора, ведущих учебную нагрузку по предмету, в полном объеме распространяется положение и процедура начисления стимулирующих выплат за высокое качество выполняемых работ, предусмотренная для педагогических работников, учителей-предметников (Приложение 6 пункты 1.6, 1.7, 1.8, 2.1, Приложение 7).

40. Премияльные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру производятся на основании Показателей премирования работников МБОУ СОШ № 32 на 2012/2013 учебный год (Приложение 10).

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБОУ СОШ № 32, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IX. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

42. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок)

определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

43. К основному персоналу МБОУ СОШ № 32 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам учреждений, устанавливаются соответствующими органами Администрации города.

44. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МБОУ СОШ №32 независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

45. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

46. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

47. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

48. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности

работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

20 часов - на 3,33 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

49. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Х. Заключительные положения

50. Штатное расписание МБОУ СОШ № 32 утверждается руководителем и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.

52. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 32 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.

53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБОУ СОШ № 32 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих.**

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня"

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационны й уровень	Гардеробщик; дворник; сторож, вахтер, уборщик служебных помещений.	2268

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь-машинистка.	2382

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих
второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; художник	2609

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Окла д (руб.)
1 квалификационный уровень	Инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по кадрам	3630

4 квалификационной уровень	Ведущий бухгалтер	4310
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	4757

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	4532
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	4614
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед.	4696

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры,
искусства, кинематографии»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
	Заведующий библиотекой	4369

**Продолжительность рабочего времени педагогических работников
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)**

№ п/п	должность	норма часов
1.	Учитель 5-11 классов	
2.	Педагог дополнительного образования	18
3.	Учитель начальных классов	18
4.	Учитель-логопед	18
5.	Концертмейстер	20
6.	Воспитатель	24
7.	Педагог-психолог	30
8.	Социальный педагог	36
9.	Преподаватель-организатор ОБЖ	36
10.	Педагог-организатор	36

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах

N п/п	Наименование профессии
1.	Плотник

Примечания:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, могут устанавливаться 9 - 10 разряды.

Перечень рабочих мест с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование рабочего места	Размер компенсационной выплаты (в % от оклада)
1.	Заместитель директора по АХЧ	
2.	Заместитель директора по УВР	4%
3.	Главный бухгалтер	4%
4.	Заместитель главного бухгалтера	12%
5.	Ведущий бухгалтер	12%
6.	Заведующий библиотекой	12%
7.	Учитель физики	4%
8.	Учитель химии	4%
9.	Учитель биологии	4%
10.	Учитель информатики	4%
11.	Учитель физической культуры	4%
12.	Уборщик служебных помещений	4%
		10%

Перечень и размеры выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам
МБОУ СОШ № 32 г. Челябинска
на 2012/2013 учебный год

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	размеры выплат компенсационного характера (% от оклада)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, связанных с вредными и иными условиями труда (на основании актов об аттестации рабочего места)	4% 10% 12%
2.	Выплаты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда	12%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
1)	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100%
2)	Доплата за расширение зон обслуживания	до 100%
3)	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
4)	Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	В двойном размере
5)	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	35% за каждый час
6).	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии медицинского заключения)	20%
7)	Учителю - логопеду логопедического пункта	20%
8)	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20 % от нагрузки;	20%

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**Перечень,
выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБОУ СОШ № 32 г. Челябинска
на 2012/2013 учебный год**

	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
3)	за заведование учебными кабинетами физики, химии, биологии, информатики, обслуживающего и технического труда, спортзала.	10%
5)	за заведование учебно-опытным участком	10%
6)	за классное руководство: -1-4 классы -5-11 классы	15% 20%
7)	за выполнение функций классного руководителя <1>	1000рублей
8)	за проверку письменных работ: -начальные классы (от ставки) -математика, иностранный язык (от основной нагрузки учителя) -русский язык и литература (от основной нагрузки учителя)	10% 10% 15%
9)	за руководство школьными методическими объединениями: -филологии -математики -естественных наук	15%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	-за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения на основании Положения о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ № 32 за качество выполняемых работ на 2012/2013 учебный год. (Приложение 7) -за организацию внеклассной работы по физической культуре учителям физкультуры -за работу с опекаемыми детьми социальному педагогу -ответственному за организацию работы по формированию транспортной культуры учащихся, организацию работы отряда ЮИД -ответственному за ежедневный контроль организации питания -кординатору по здоровьесбережению за организацию работы с учащимися по	до 100% 50% 20% 10% 25% 20%

	здоровьесбережению -за организацию работы отряда ЮДП -за организацию работы с фондом учебников -за организацию работы с фондом учебников заведующей библиотекой.	10%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания<2>	20%
	за наличие ученой степени: -кандидат наук по профилю образовательного учреждения;	10%
	-доктор наук по профилю образовательного учреждения;	15%
	-«Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	10%
4.	Выплаты за педагогический стаж работы в отрасли, выслугу лет <3>	
1)	за педагогический стаж работы педагогическим работникам (учителю, учителю-логопеду, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу, воспитателю, педагогу-организатору): от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет от 15 лет и выше	10% 15% 20%
2)	за стаж работы, выслугу лет библиотечным работникам: от 1 года до 10 лет от 10 лет и выше	20% 30%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности работников	
1)	за наличие квалификационной категории -за вторую квалификационную категорию -за первую квалификационную категорию -за высшую квалификационную категорию	5% 10% 20%
2)	ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	100%

Примечания:

<1> Для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным. Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

↻ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

↻ Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ № 32 за качество выполняемых работ на 2012/2013 учебный год.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок расчетов стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ СОШ № 32 за качество выполняемых работ:
- 1.2. Основанием для назначения стимулирующих выплат являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы.
- 1.3. Стимулирующая выплата назначается на учебный год с 01.09.2012г по 31.08 2013г.
- 1.4. Процедура начисления стимулирующих выплат носит заявительный и добровольный характер. Работник в срок до 01.09.2012г. представляет в комиссию заявительный документ в форме критериального листа самооценки качества работы (Приложение 7), составленный на основе результатов за 2011/2012 учебный год, исходя из принятых в МБОУ СОШ № 32 критериев оценки качества.
- 1.5. Источниками информации о качестве работы педагога являются:
- итоговые ведомости успеваемости учащихся по предмету в варианте «Сетевой город»;
 - аналитическая информация о работе школы за 2011/2012 учебный год по всем направлениям
 - листы самооценки профессионального уровня педагогов (Приложение 7)
 - перечень мероприятий годового плана, учитывающихся в оценке качества работы педагогических работников на 2012/2013 учебный год (Приложение 8)
- 1.6. В случае не предоставления заявительных документов работником, оценка качества выполняемых работ данного работника не производится, стимулирующая выплата за качество работ не производится.
- Поступившие материалы рассматриваются на заседании экспертной комиссии, которая оценивает объективность и достоверность представленных материалов, подводит итоги оценки профессионального уровня педагогических работников путем подсчета суммы баллов, набранных педагогическим работником по всем направлениям оценки качества и составления оценочного листа с указанием количества баллов, набранных каждым работником. Результаты оценки в баллах фиксируются в протоколе.
- 1.7.. В состав экспертной комиссии входят:
- директор;
 - заместитель директора по УВР;
 - заместитель директора по ВР;
 - председатель профсоюзной организации;
 - члены Совета МБОУ СОШ № 32 (3чел.)
- 1.8. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины ее членов.
- 1.9. Работники МБОУ знакомятся с оценочными листами под роспись.
- 1.10. Руководитель организует работу экспертной комиссии МБОУ по рассмотрению заявительных документов и установлению стимулирующих выплат. По результатам работы комиссии директором издается приказ по школе.
- 1.11. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности

заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

1.12. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат.

1.13. Приказ с утвержденным оценочным листом и суммой стимулирующей выплаты передается в бухгалтерию для расчета выплат работникам на предстоящий период.

2. Порядок расчета стимулирующих выплат:

2.1. Сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемая на стимулирующую выплату за качество работы и подлежащая распределению, определяется бухгалтерией на основании финансово-экономических расчетов средств стимулирующей части фонда оплаты труда за текущий год и составляет с 01.09.2012г. - 36040рублей.

2.2. Сумма выплаты педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$$M=Z:X*N$$

где М - сумма выплаты;

Z- общая сумма стимулирующих выплат;

X - общее количество набранных баллов педагогическими работниками;

N - количество баллов, набранных конкретным работником.

3. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат:

3.1. Стимулирующая выплата может быть отменена полностью или уменьшен ее размер при условиях:

-отсутствия средств фонда оплаты труда;

-принятых мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБОУ, иными нормативно-правовыми актами;

3.2. Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ директора, согласованный с профсоюзным комитетом

Лист самооценки профессионального уровня педагогических работников

Направления деятельности	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
Образовательная деятельность	1. Успеваемость учащихся - 100%, количество учащихся, имеющих итоговые оценки "4" и "5", - 40%. 2. Положительная динамика качества обученности учащихся. 3. Отрицательная динамика качества обученности учащихся. 4. Количество учащихся, сдавших единый государственный экзамен (ЕГЭ) без неудовлетворительных оценок: 1-10 чел.; 10-20 чел.; 20-30 чел.; Более 20 чел. 5. Превышение среднего балла сдачи ЕГЭ и ЕМЭ по району 6. Количество выпускников, набравших 80 и более баллов по	+5 +1 (за 1%) -1 (за 1%) +1 +2 +5 +10 +1 (за 0,1) +5 (за 1)
Проектная, исследовательская и экспериментальная деятельность	1. Представление результатов проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности на уровне: - МОУ; - района; - города; ---области ---РФ 2. Участие в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах учащихся (в том числе дистанционных)	+1 +2 +3 +4 +5 +0,2 (за каждый конкурс)
	3. Призовые места учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, проектах, проводимых на уровне: - района: I место; II место; III место; - города: I место; II место; III место; - области: I место; II место; III место;	+6 +4 +2 +9 +6 +3 +12 +8 +4

	-РФ: I место; II место; III место.	+15 +10 +5
Коммуникативная компетентность	1. Выступления по обобщению педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации) на уровне: - МОУ; - района; - города; ---области; -РФ. 2. Организация и проведение открытых мероприятий на уровне: - МОУ; - района; - города; ---области - РФ. 3. Участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне: - МОУ; - района; - города; ---области - РФ. 4. Победы на профессиональных конкурсах, проводимых на уровне:	+1 +2 +3 +4 +5 +1 +2 +3 +4 +5 +1 +2 +3 +4 +5 +6 +4 +3 +9 +6 +4 +12 +8 +6 +15 +10 +6
	района: I место; II место; III место; города: I место; II место; III место; области: I место; II место; III место; РФ: I место; II место; III место	

Число баллов выбирается из диапазона значений в зависимости от достигнутого работником результата по каждому критерию.

Перечень мероприятий годового плана, учитывающихся в оценке качества работы педагогических работников МБОУ СОШ № 32 на 2012/2013 учебный год.

I. Олимпиады:

1. Всероссийская олимпиада школьников по всем предметам
2. Открытая Интернет-олимпиада
3. Олимпиада на Кубок Главы города
4. «Русский медвежонок»
5. «Кенгуру»
6. «Британский бульдог»
7. «КИТ»
8. «ЭМУ»
9. «Инфознайка»

II. Интеллектуальные конкурсы:

1. НПК «Шаг в будущее»
2. НПК «Интеллектуалы XXI века»
3. Игра «Русский мир»
4. Игра «Золотое руно»

III. Конференции и конкурсы туристско-краеведческой направленности:

1. «Отечество»
2. «Мой первый доклад»
3. «Наследие»
4. «Старые фотографии рассказывают»
5. «Знай и люби Челябинск»
6. Слет юных туристов

IV. Социально-значимые акции:

1. «Я -гражданин России»
2. «Уральская зарница»
3. «Салют, Победа»
4. Свежий ветер»
5. «Сам себе –спасатель»
6. «Ученик года»

V Конкурсы художественно-эстетической направленности:

1. «Шаг к Парнасу»
- 2.»Серебряная маска»
3. «Хрустальная капель»
4. «Звонкие голоса»
5. «Город мастеров»
6. «Зимняя фантазия»

VI. Конкурсы эколого-биологической направленности:

1. «Экологический марафон»

VII. Конкурсы здоровьесберегающей направленности:

1. «Территория будущего»
2. «Наше здоровье в наших руках»
3. «Разговор о правильном питании»
4. «Марафон здоровья»

VIII. Конкурсы физкультурно-оздоровительной направленности:

1. Спартакиада школьников:
 - легкая атлетика (кросс);
 - легкоатлетическая эстафета;
 - баскетбол;
 - волейбол;
 - ОФП.
 - лыжные гонки;
 - веселые старты;
 - проделки Деда Мороза;
 - соревнования по конькам.

**Показатели премирования работников МБОУ СОШ № 32
на 2012/2013 учебный год**

1.	По категории «Педагогический персонал»:
	За подготовку призеров районно-городских, областных олимпиад и НПК, смотров-конкурсов, фестивалей
	За качественную работу по реализации ФГОС-2
	За качественное (призовое) участие в конкурсах профессионального мастерства
	За качественное проведение открытых уроков, мастер-классов, тренингов, выступлений и т.п. в рамках районно-городских, областных, всероссийских семинаров и конференций
	За участие в экспериментальной деятельности с представлением результатов в профессиональных изданиях, в публичных выступлениях на районных и городских мероприятиях
	За создание современной материально-технической базы кабинета
2.	По категории «Административно-управленческий персонал»:
	За разработку и эффективную реализацию образовательной программы, программы развития ОУ, целевых подпрограмм в том числе по ФГОС-2
	За эффективное управление инновационной деятельностью в ОУ
	За высокий уровень организации и контроля за УВП
	За создание эффективной системы по повышению квалификации педагогов
	За качественное проведение мероприятий районно-городского, областного уровня
	За качественную работу по информатизации школы
	За эффективную работу с надзорными организациями
	За качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году
	За соблюдение и своевременную отчетность по технико-экономическим показателям учреждения, эффективную систему экономии ресурсов
	За создание и обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса
	За отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины по итогам проверок вышестоящих организаций, качественную подготовку отчетов.
3.	По категории «Учебно-вспомогательный персонал»:
	За качественное выполнение работ по информационно-техническому, -нормативно-документационному, профилактическому сопровождению условий образовательного и управленческого процесса
	За эффективное соблюдение и обеспечение установленных требований, действующих норм, правил и стандартов
	За внесение предложений по оптимизации, рационализации условий, процессов, технологий
	За качественную организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности ОУ
	За осуществление эффективного контроля экономного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов
	За интеграцию библиотеки в образовательное и досуговое пространство школы, пропаганду чтения как формы культурного досуга
4.	По категории «Обслуживающий персонал»:
	За качественное комплексное обслуживание закрепленных объектов
	За эффективное поддержание в рабочем состоянии обеспечивающих систем, здания, территории учреждения
	Качественное проведение ремонтных работ разного профиля
	Качественную подготовку здания школы к зимнему периоду и новому учебному году.

**Перечень выплат стимулирующего характера,
заместителям руководителя, главному бухгалтеру
МБОУ СОШ № 32 на 2012/2013 учебный год**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (в % от оклада или фиксированной сумме)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За выполнение особо важных (срочных работ)	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (достижение показателя «высокое качество обучения и воспитания обучающихся» по критериям районной системы оценки качества).	до 100%