


СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации работников
МБОУ Верхнеспасской СОШ
 Е.В. Балдуева
Протокол от 31.08.2023 №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ Верхнеспасской СОШ
от 31.08.2023 №525
Директор  Е.В. Матюкова



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Верхнеспасской средней общеобразовательной школы

І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Верхнеспасской средней общеобразовательной школы (далее Положение), разработано в соответствии постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», постановлением администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета», постановлением администрации Рассказовского района от 22.06.2023 № 811 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рассказовского района».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Верхнеспасской средней общеобразовательной школы (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;
- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьёй 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счёт средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и

служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации района от 01.09.2016 №600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств районного бюджета».

Постановлением администрации района от 01.09.2016 № 600 установлены следующие размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 7 536 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 8 613 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8 904 рубля, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 10 125 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 10 295 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №1 к настоящему Положению

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в Приложении №1 к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации района от 03.06.2019 № 291 «О внесении изменений в постановление администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников применяется к профессиональной квалификационной группе третьего уровня.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении в соответствии с трудовым договором устанавливается повышающий коэффициент 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) структурным подразделением - до 0,16.

3.6. Для работников учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, повышающий коэффициент - 0,25;
- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения); за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными условиями труда – повышающий коэффициент - 0,20.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 Приложения №1 к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема

работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором — размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада); ставки заработной платы;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором)

- конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда (Приложение 2 к настоящему Положению).

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;
- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий до 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

4.5. В случае, если начисленная месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных Положениями об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Верхнеспасской средней общеобразовательной школы) работника

учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, то работнику устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

4.6. Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы за еженедельные занятия «Разговоры о важном» и «Россия – мои горизонты» рассчитывается как час заработной платы с учетом повышающих коэффициентов индивидуально конкретного работника.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

ежемесячные выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, осуществляемые в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений» в размере 2600 рублей.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым по решению комиссии по установлению (отмене) компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом

распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», определяются дифференцировано по решению комиссии, закрепляются локальным актом работодателя с учётом мнения представительного органа работников (Приложение № 3 к настоящему Положению).

В соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 19.01.2023 № 1061 «Об утверждении поощрений администрации Тамбовской области», награжденным нагрудным знаком правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» выплачивается единовременное денежное вознаграждение Тамбовской области от 19.01.2023 №18 «Об учреждении нагрудных знаков правительства Тамбовской области»:

- в размере 25000 рублей - педагогическим и руководящим работникам образовательной организации;

- в размере 15000 рублей - педагогическим и руководящим работникам дошкольного отделения образовательной организации.

Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» производится единовременная стимулирующая выплата в размере 40 000 рублей в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 301 «О единовременных стимулирующих выплатах лучшим учителям областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Победителям областного конкурса «Лучший воспитатель Тамбовской области» производится единовременная стимулирующая выплата в размере 23 000 рублей.

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии критериями оценки качества выполняемых работ (Приложение №4 настоящего Положения).

5.5. Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения на основании критериев, для установления премий за выполнение особо важных и ответственных работ (Приложение № 5 к настоящему Положению).

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются показатели, позволяющие оценить результат труда (Приложение № 6 к настоящему Положению).

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При премировании работников в определённых случаях возможны выплаты в абсолютных размерах.

5.7. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие случаи:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.8. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

VI. Выплаты социального характера

6.1. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

6.2. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 15 000 рублей.

7.2.1. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие:

учёной степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

почётного звания: «заслуженный» - 0,20;

«отличник», «почётный работник» по профилю образовательного учреждения, награждённым государственными орденами и медалями - 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственной награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0007;

за каждого работника списочного состава - 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- надбавка за работу в опасных для здоровья (с тубинфицированным контингентом) и тяжелых условиях труда - до 25%.

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.1.6. раздела IV «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителей районных муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

7.3. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

Размеры минимальных должностных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

руководитель филиала — 11731 рубль.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, финансируемого из районного бюджета:

- главный бухгалтер учреждения — 12000 рублей;
- заместитель руководителя учреждения — 12000 рублей.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.2.1. для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений, заведующих филиалами и главных бухгалтеров. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ, ОГЭ);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.

7.4. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, заведующему филиалом и главному бухгалтеру учреждения в дополнение к социальным выплатам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет), на погребение и прочие нужды.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.5. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, заведующих филиалами, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений Рассказовского района, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объём преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчёт рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учётом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчёта установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учётом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный

отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

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 образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

IX. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников, привлекаемых к работе в летнем оздоровительном лагере

9.1. Оплата труда работников летнего оздоровительного лагеря устанавливается дополнительным соглашением трудового контракта,

срочным трудовым контрактом и нормативными правовыми актами образовательного учреждения.

9.2. Оплата труда педагогических и иных работников, привлекаемых к работе в летнем оздоровительном лагере, осуществляется согласно штатному расписанию летнего оздоровительного лагеря, утвержденного директором образовательного учреждения.

9.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в т.ч. оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

Кроме того, этим работникам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности, в размере до 35%.

Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается образовательным учреждением.

9.4. Работа вследствие неявки сменяющего работника оплачивается в соответствии со ст. 88 КЗоТ Российской Федерации, если она выполнялась за пределами рабочего времени, установленного графиками работы. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы в двойном размере.

9.5. За каждый час работы в ночное время (в период с 10 вечера до 6 утра), осуществляемой на основе графиков работы или приказа по учреждению в случае замены, производится доплата в размере 35 % часовой ставки.

9.6. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного в пределах диапазона разрядов, предусмотренного Единой тарифной сеткой для руководителей структурных подразделений. Конкретный разряд оплаты труда устанавливается в зависимости от количества участников туристских походов, экспедиций и экскурсий, их сложности и продолжительности.

Кроме того, указанным работникам:

- возмещаются расходы по проезду в оба конца и суточные в порядке, установленном при оплате служебных командировок;

- может производиться доплата к должностному окладу за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15% в пределах имеющихся средств.

Возмещение расходов по найму жилого помещения этим работникам не производится. Они должны проживать совместно с участниками походов, экспедиций, экскурсий. В случае размещения участников на турбазах, в кемпингах, гостиницах руководителям (старшим руководителям), заместителям руководителей производится возмещение расходов по найму жилого помещения в порядке, установленном при оплате служебных командировок на основании оплаченных счетов, выданных соответствующими учреждениями, организациями; помощникам руководителей из числа участников мероприятий оплачивается проезд.

9.7. Лицам, занимающим должности специалистов в оздоровительных лагерях, расположенных в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25%.

9.8. Работникам оздоровительных лагерей, оплачивается проезд в оба конца, суточные за время нахождения в пути в порядке, предусмотренном при оплате служебных командировок.

9.9. Плата за питание работникам оздоровительных лагерей, находящихся за пределами мест их постоянного проживания, снижается на 50%.

9.10. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных учреждений в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

Кроме того, им возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, питанию (или суточные).

9.11. При увольнении работников, принятых на работу в оздоровительные лагеря им выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде.

9.12. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (детские оздоровительные лагеря), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, для женщин, работающих в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего

времени более двух часов подряд). Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Приложение

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Верхнеспасской средней общеобразовательной
школы

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРКППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТ работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, подсобный рабочий, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной	7536	1	7536
1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "					
	1	Помощник воспитателя, вожатый	7536	1,08	8139
1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"					
	1	Делопроизводитель, секретарь	7536	1,08	8139
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"					
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной, повар, водитель автобуса	8613	1	8613
2.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "					
	1	Лаборант	8613	1	8613
	2	Заведующий хозяйством	8975	1	8975
	3	Заведующий столовой	9302	1	9302
	4	Механик, библиотекарь	9647	1	9647
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
	1	Музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по физической культуре	10125	1,2	12150
	2	Инструктор-методист; педагог дополнительного	10125	1,3	13163

		образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель			
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог	10125	1,4	14175
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог; педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор	10125	1,5	15188
7		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-электроник (электроник), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, библиотекарь, контрактный управляющий	8904	1	8904
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9483	1	9483
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
8		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11731	1	11731

Виды выплат компенсационного характера, в условиях, отклоняющихся от нормальных, их размеры и порядок установления

Выплаты устанавливаются к ставкам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности в процентах или абсолютных размерах.

Перерасчёт выплат компенсационного характера в связи с изменением количества учащихся и др. в течение учебного года не производится.

1. За классное руководство:

1.1. За исполнение обязанностей классного руководителя – 600 руб.;

1.2. За напряженность и объем работы:

- 1-8 классы – в размере 1000 рублей в случае наполняемости класса 14 человек, если наполняемость в классе менее или более 14 человек, то размер выплаты равен (1000 руб.) : (14ч) x (число человек в классе);

- 9-11 классы - в размере 1500 рублей в случае наполняемости класса 14 человек, если наполняемость в классе менее или более 14 человек, то размер выплаты равен (1500 руб.) : (14ч) x (число человек в классе).

2. За проверку письменных работ:

	Среднее количество обучающихся в преподаваемых классах		
	от 1 до 10	от 11 до 20	более 20
Начальные классы, русский язык и литература, математика	200,00 руб.	300,00 руб.	400,00 руб.
Физика, химия, биология, география, история, обществознание, иностранный язык	100,00 руб.	200,00 руб.	300,00 руб.

3. За заведование учебным кабинетом, библиотекой – 200,00 руб.

4. За заведование учебной мастерской, спортзалом, музыкальным залом – 400 руб.

5. За заведование учебно-опытным участком – 1500,00 руб.

6. За выполнение работ по обслуживанию, наладке, настройке и усовершенствованию технических средств (компьютеры, ноутбуки, копировальные аппараты, принтеры, сканеры, сетевое оборудование, web-камеры, мультимедийные проекторы, интерактивные доски и другие периферийные устройства) – 1000,00 руб. в базовой школе, 200,00 руб. в филиале.

7. За ведение и заполнение базы данных РБД, РИС- 100,00руб.

8. За ведение и заполнение базы данных АРМ КТ ПРОФ для документов об ООО, ОСО- 200,00руб.
9. За ведение и заполнение базы данных по всеобучу – 500,00 руб. в базовой школе, 200,00 в филиале;
10. Администрирование электронных классных журналов «Дневник.ру» - 400,00руб. в базовой школе, 200,00руб. в филиале;
11. За ведение и заполнение базы АИС «Зачисление в ОО» - до 200,00 руб.
12. За руководство школьными методическими объединениями– до 500,00 руб.
13. Предоставление текущей отчетности по информатизации контролирующие органы - 200,00 руб.
14. За ведение и обновление школьного сайта базовой школы – 500,00 руб.
15. За составление и формирование тарификационных списков, штатных расстановок – 500,00 руб.
16. За руководство районными проблемно-предметными методическими объединениями, проблемными и творческими группами -1000,00 руб.
17. За руководство научным обществом школьников – до 500,00 руб.
18. За организацию и руководство инновационными проектами (Центр духовно-нравственного просвещения, Центр образования «Точка роста», удаленная площадка регионального центра детско-юношеского туризма, наставничество, консультационного центра, и иных) - до 1000,00 руб. по каждому направлению.
19. За организацию и руководство волонтерским движением, «Движение первых», «Орлята России» – до 500,00руб. по каждому направлению.
20. За организацию работы по духовно-нравственному просвещению – до 1000,00 руб.
21. За организацию и руководство юнармейским движением - до500,00руб.
22. За исполнение обязанностей ответственного за ежедневное сопровождение детей на школьном автобусе:

Путь в неделю	Размер выплаты
до 10 км	300,00 руб.
до 50 км	400,00 руб.
до 100 км	500,00 руб.
до 150 км	600,00 руб.
до 200 км	700,00 руб.
до 250км	800,00 руб.

23. За выполнение обязанностей лаборанта учителям физики, химии, за работу с химическими реактивами- 500,00 руб.
24. За выполнение обязанностей по охране прав детства – до 400,00 руб.
25. За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации -300,00 руб.
26. За выполнение обязанностей заместителя председателя первичной профсоюзной организации:

Количество работников (человек)	Размер выплаты
до 20	100,00 руб.
от 20 и более	200,00 руб.

27. За ведение библиотечного фонда (заказ и выдача книг, учет и составление отчета по библиотечному фонду) в филиалах:

Количество обучающихся	Размер выплаты
от 1 до 25 человек	200,00 руб.
26- 50 человек	500,00 руб.
51- 100 человек	600,00 руб.
101-200 человек	700,00 руб.
более 200 человек	800,00 руб.

28. За выполнение обязанностей ответственного за организацию школы юных журналистов, школы юного краеведа – до 500,00 руб.

29. За ведение базы данных по аттестации педагогических и руководящих работников в базовой школе - 500,00 руб., 200,00 руб.- в филиале.

30. За выполнение дополнительных обязанностей, связанных с хозяйственным обеспечением функционирования филиала (при отсутствии в филиале должности заведующего хозяйством) - до 40%.

31. За организацию работы по управлению учебным процессом:

Количество учащихся	Компенсационный коэффициент
менее 50 человек	до 20%
50-100 человек	до 40%
100 -150 человек	до 60%
150-200 человек	до 80%
более 200 человек	до 100%

32. За организацию работы по управлению воспитательным процессом:

Количество учащихся	Размер выплаты
менее 50 человек	до 20%
50-100 человек	до 40%
100 -150 человек	до 60%
150-200 человек	до 80%
более 200 человек	до 100%

33. За организацию работы по управлению системой дополнительного образования школьников:

Количество учащихся	Размер выплаты
менее 50 человек	до 500,00 руб.
50-100 человек	до 600,00 руб.
100 -150 человек	до 700,00 руб.
150-200 человек	до 800,00 руб.
более 200 человек	до 900,00 руб.

34. За работу с филиалами – до 3000,00 руб.

35. За организацию работы школьной столовой (составление меню, заказ продуктов, ведение документации и отчётности, контроль качества приготовления блюд и др.) – до 5000,00 руб. в базовой школе, до 2000,00 руб.- в филиалах с численностью более 100 человек, 1000,00 руб. с численностью менее 100 человек.
36. За организацию работы со случаем-до 400,00руб.
37. За организацию работы социальной гостиной, службы медиации, реализацией СВР-технологий, СИПР сопровождение– до 200,00 руб. по каждому направлению деятельности.
38. За организацию работы по созданию, оборудованию музейных комнат – до 500,00 руб.
39. Выполнение обязанностей ответственного за предрейсовый и послерейсовый осмотр автобуса - до 40%.
- 40.Подготовка документов в пенсионный фонд, фонд медицинского страхования и др. организации – до 1000,00 руб.
41. За ведение табеля учета рабочего времени – до1500,00 руб.
42. За исполнение обязанностей ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения – до 2500,00 руб.
43. За исполнение обязанностей контролера- до 60%.
44. За дополнительный рейс по подвозу дошкольников – до 40%.
45. За ведение и заполнение базы ФИС ФРДО - до 200,00 руб.
46. За исполнение обязанностей ответственного за конфигурацию проекта «Цифровая образовательная среда», МЭО – до 500,00 руб. по каждому проекту.
47. За исполнение обязанностей ответственного за организацию работы спортзала в вечернее время – до 2000,00 руб.

**Критерии, позволяющие оценить интенсивность
и результативность выполняемых работ**

1. Работа в совмещенных классах (для начальной школы)	до 20 %
2. Вариативность образовательных программ	до 20 %
3. Сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы (участие предмета в итоговой аттестации)	до 40 %
4. Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 50 %
5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения)	до 50 %
6. Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
7. Размещение документов, информации в Интернет	до 50%

Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ

Должность: заместитель директора, заведующий филиалом	
1. Динамика развития материального обеспечения учреждения/филиала, эстетическое оформление помещений, состояние территории	до 30%
2. Развития внебюджетной деятельности (привлечение спонсорских средств, оказание платных образовательных услуг учреждением/филиалом)	до 30%
3. Социально-психологический климат в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей обучающихся	до 30%
4. Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций организованных самим учреждением/филиалом.	до 30%
5. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирурующих органов	до 30%
6. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (своевременное и качественное предоставление информации и отчетов)	до 30%
Должность: учитель, учитель - логопед, учитель –дефектолог, педагог – психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, педагог ДО, методист, старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
1. Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения	до 20 %
2. Создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе	до 20%
3. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 20 %
4. Достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена	до 20 %
5. Организация спортивно-оздоровительной работы (проведение соревнования различного уровня, организация сдачи норм ГТО,	до 30%

предоставление мониторингов и др.)	
6. Разработка и внедрение в педагогический процесс инновационных идей, новых педагогических технологий	до 20%
7. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (своевременное и качественное предоставление информации и отчетов)	до 50%
8. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
Должность: воспитатель	
1.Отсутствие случаев травматизма, создание условий безопасного пребывания детей в ОУ, снижение уровня заболеваемости воспитанников (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	до 20%
2.Разработка и внедрение в педагогический процесс инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИКТ.	до 20%
3.Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно-образовательной работы группы, тетрадь посещаемости, самообразования, документации по проведению диагностики и др.)	до 20%
4.Организация предметно-развивающей среды в групповых комнатах (создание новых пособий, насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендов информации и др.).	до 20%
5.Привлечение родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях учреждения, в т.ч. к подготовке к новому учебному году	до 20%
Должность: музыкальный руководитель (для дошкольного отделения)	
1.Использование инновационных технологий музыкального воспитания.	до 30%
2.Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (составление календарно-тематического планирования, создание методических разработок и др.).	до 30%

3.Нетрадиционное проведение детских мероприятий.	До 30%
4.Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д	до 30%
5.Повышение авторитета и имиджа учреждения (подготовка призеров в музыкальных и творческих конкурсах разного уровня).	до 30%
6.Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей.	до 30%
Должность: помощник воспитателя	
1. Активное участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ с детьми.	до 50%
2. Содержание, закрепленных за ним помещений, в соответствии с СанПин.	до 50%
3. Подготовка участка к прогулкам детей (уборка веранд, полив песка), соблюдение питьевого режима.	до 50%
4. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.	до 50%
Должность: заведующий хозяйством	
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	до 50%
2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	до 50%
3. Своевременное составление меню-раскладок и отчетности по питанию детей.	до 50%
4. Своевременное списание товарно- материальных ценностей.	до 50%
5. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с требованиями СанПин.	до 50%
6. За оперативность выполнения ремонтных работ по устранению технических неполадок	до 50%
7. Контроль за своевременным списанием товарно-материальных ценностей	до 50%
8. Отсутствие недостатч и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 50%
9.Оперативность в устранении аварийных ситуаций	до 50%
10. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники	до 50%

безопасности	
11. Качественное выполнение разовых поручений, ремонтных работ	до 200%
Должность: лаборант	
1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	до 50%
2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
3. Обеспечение сохранности лабораторного оборудования	до 50%
Должность: главный бухгалтер, бухгалтер	
1. Своевременное и качественное представление отчетности в вышестоящие органы по всем источникам финансирования	до 100%
2. Контроль за своевременным списанием товарно-материальных ценностей	до 100%
3. Соблюдение сроков выверки расчетов с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	до 100%
4. Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации	до 100%
5. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	до 100%
6. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	до 100%
7. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам	до 100%
Должность: повар	
1. Своевременное приготовление доброкачественной пищи	до 50%
2. Обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил.	до 50%
3. Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	до 50%
4. Строгое соблюдение правил личной гигиены.	до 50%
5. Использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой.	до 50%
Должность: кухонный рабочий	
1. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин.	до 100%
2. Качество первичной обработки овощей и фруктов.	до 50%
3. Качественное исполнение разовых поручений.	до 50%
4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	до 50%

безопасности	
Должность: делопроизводитель	
1. Качественное ведение документации.	до 50%
2. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой.	до 50%
3. Качественная организации документооборота, в том числе с использованием средств электронной почты	до 50%
Должность: уборщик служебных помещений	
1.Качество ежедневной уборки помещений.	до 50%
2.Качество генеральной уборки помещений	до 50%
3.Качественное выполнение разовых поручений.	до 50%
4. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
Должность: водитель автобуса, водитель автомобиля, механик	
1. Отсутствие замечаний за несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	до 50%
2. Ведение и содержание документации – путевых листов и др. в надлежащем порядке	до 50%
3. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	до 50%
4. Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автобуса (автомобиля)	до 50%
5. Отсутствие ДТП, замечаний	до 50%
6. Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	до 50%
7. Соблюдение норм расходов ГСМ	до 50%
8. Соблюдение порядка в гаражах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	до 50%
Должность: сторож(вахтер), гардеробщик	
1. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	до 50%
3. Качественное выполнение разовых поручений	до 50%
4. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
Должность: инженер-электроник	
1.За обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	до 50%
2.Качественное выполнение разовых поручений, ремонтных работ	до 50%
3.Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (своевременное и качественное предоставление информации и отчетов)	до 50%
4.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%

Должность: контрактный управляющий	
1.Соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	до 100%
2.Своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования финансово-хозяйственной деятельности, контроля по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности	до 100%
3.Наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44 -ФЗ, контроль его исполнения	до 100%
4.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 100%

**Критерии для установления премий
за выполнение особо важных и ответственных работ**

1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	до 100%
2. Проведение открытых уроков высокого качества	до 100%
3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	до 100%
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов)	до 100%
5. Подготовка объектов к учебному году (проведение работы по благоустройству и озеленению территории школы, оформление школьных помещений)	до 100%
6. Участие (подготовка, проведение) в международных, российских, региональных, муниципальных мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотрах, конкурсах, фестивалях	до 200%
7. И других особо важных и ответственных работ, установленных с учётом мнения представительного органа работников	до 200%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

Критерии, позволяющие оценить результат труда
при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год)

1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100%
2. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 100%
3. Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	до 100%
4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100%
5. Участие в инновационной деятельности	до 100%
6. В связи с праздничными датами	до 50%