

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
учреждения  
от 30.09.2014г. №3

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового  
коллектива учреждения  
от 30.09.2014г. №3

УТВЕРЖДЕНО

приказом учреждения  
от 30.09.2014г. № 58

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Основная общеобразовательная школа д.Сухой Семенек**

**Измалковского муниципального района Липецкой области»**

(с изменениями, внесенными приказами по МБОУ ООШ д.Сухой Семенек  
Измалковского района от 29.12.2014г. № 64, от 16.03.2015 г. № 19, от 16.04.2015г.  
№ 26, от 03.09.2015 г. № 56, от 23.09.2015 г. № 59, от 02.11.2015 г. № 75)

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012г., Трудового кодекса РФ.

2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа д.Сухой Семенек Измалковского муниципального района Липецкой области (далее – работников учреждения).

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов, порядка их установления и других условий оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, регулируемых Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 27.02.2015г. № 6-РР «О внесении изменений в Решение Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятым Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 27.02.2015 г. № 160-р.;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации Измалковского района Липецкой области от 29.01.2015г. №44 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением

администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 19.04.2011г. № 265 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования»;

- постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области от 02.08.2011г. №535 «О внесении изменений в постановления администрации Измалковского муниципального района №262,263,264,265 и 266 от 19.04.2011 года»;

-постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 06.07.2015г. №309 «О порядке выплаты материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;

-распоряжения администрации Измалковского муниципального района от 27.10.2011г. № 308–р «Об упорядочении оплаты труда шеф-поварам и поварам общеобразовательных учреждений» и распоряжения администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 10.01.2013 г. № 3-р «О внесении изменений в распоряжение администрации Измалковского муниципального района от 27.10.2011 г. № 308-р «Об упорядочении оплаты труда шеф-поварам и поварам общеобразовательных учреждений»»;

-постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 30.03.2015 г. № 184 «О внесении изменений в постановление администрации Измалковского района Липецкой области «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»

-постановления администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 06.07.2015 г.№ 309 «О порядке выплаты материальной помощи руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, специалистам, рабочим и служащим муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации»;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируются на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

1.5. Базовая часть фонда оплаты состоит из должностных окладов и компенсационных выплат и обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

1.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

1.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, вне зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Заработная плата выплачивается 10 и 26 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет в банке (расчеты производятся с использованием платежных карт), при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.9. Руководителям и специалистам учреждений образования, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

Для руководителей и специалистов, работающих в сельской местности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада, повышенного на 25%.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

## **2. Компенсационные выплаты**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам

без учета других повышений, надбавок и доплат.

2.2. В учреждении при наличии соответствующих условий труда устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% ставки.

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

а) при выполнении работ различной квалификации в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

б) при совмещении профессий (должностей) в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

в) при увеличении объема работы, в том числе за:

- классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября- 40%;

- проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

1- 4 классы – до 25% ставки;

русский язык и литература – до 30% ставки;

математика – до 20% ставки;

иностраный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание — до 15% ставки;

география, история, обществознание, информатика – до 10% ставки;

- заведование учебными кабинетами (лабораториями) работникам, ведущим педагогическую работу в учреждениях – до 15% ставки;

- заведование учебной мастерской– до 10% ставки;

- за заведование спортивным залом и спортивными сооружениями- до 15 % ставки;

-за заведование пришкольным участком- до 30% ставки;

- руководство методическими объединениями - до 10% ставки;

- внеклассную работу по физической культуре - до 15% ставки;

- повару за увеличение объема работы (организация двухразового питания обучающихся; организация трехразового питания в группах продленного дня; ведение отчетной документации; прием продуктов питания, их хранение)- до 120% ставки;

- подготовку детей к школе - до 30% ставки;

- организацию школьного музея - до 20% ставки;

- научно- экспериментальную работу- до 20% ставки;

- наставника молодого специалиста - до 5 % ставки;

- за проведение военно-патриотической работы- до 20 % ставки;

- за работу со школьным сайтом- до 50% ставки;

- за работу с электронной почтой и обслуживание компьютерной техники-до 10% ставки;

- за руководство школьной системой оценки качества обученности (ШСОКО)-

до 10% ставки;

- за ведение документации по пожарной безопасности, военному учету, исходя из объема работы- до 20 % от ставки;

- контроль за программным обеспечением ПК школы, исходя из количества ПК и интерактивного оборудования- до 80% от ставки;

- за работу по дизайну и благоустройству школьной территории, исходя из наличия плана и результатов его реализации- до 15 % от ставки;

- за проведение работы по гражданской обороне- до 50% ставки;

- библиотекарю за работу с фондом учебников- до 35% от ставки библиотекаря;

- за музыкальное оформление внеклассных мероприятий, исходя из контингента детей- до 10% ставки;

- за выполнение обязанностей завуча- до 50 %;

- за выполнение обязанностей старшего оператора- до 30% ставки;

- ответственному за безопасность системы газораспределения и газопотребления- до 10% ставки ( с 1 октября по 30 апреля);

- начальнику лагеря в летний период - 40% ставки,

осеннее - весенний период - 20% ставки;

-за ведение электронного дневника, заполнение мониторинговых таблиц- 20% ставки;

-ответственному за безопасную эксплуатацию электроустановок- 10% ставки;

-руководство районными методическими объединениями педагогов- до 15% ставки;

г) иную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в работе конкурсной, котировочной и аукционной комиссии, выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства, ведение документации общих собраний трудового коллектива, производственных совещаний и педагогических советов, за выполнение обязанностей председателя первичного выборного органа, – до 10% ставки);

д) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

е) при сверхурочной работе в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

ж) за работу в ночное время в размере 35 % ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00ч.;

з) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

и) установить ежемесячную надбавку педагогическим работникам за работа, не входящую в круг основных обязанностей (руководство районными методическими объединениями педагогов) в размере 15 % от ставки;

к) за работу с инвалидами:

- находящимися на индивидуальном обучении на основании медицинского заключения – до 20% ставки от количества часов по предмету;

л) за расширение зоны обслуживания - до 30% оклада (ставки);

м) разъездной характер работы - до 30% оклада (ставки);

2.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей работника.

Совмещении профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом по личному составу с указанием совмещаемой профессии (должности) или должности (профессии) отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых обязанностей (работ) и размера доплат, на основании предварительно заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается администрацией по согласованию с работником в процентах от оклада (тарифной ставки) по основной профессии (должности) работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводится в пределах экономии фонда оплаты труда, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

Оплата лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Руководитель учреждения принимает меры по аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения и утверждаются приказом по учреждению.

### **3. Стимулирующие выплаты**

3.1. В целях поощрения работников в учреждении могут применяться стимулирующие выплаты.

3.2. Размеры стимулирующих выплат определяются личным трудовым вкладом работника учреждения с учетом конечных результатов его работы и устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) без учета других повышений, надбавок и доплат по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.3. Размеры стимулирующих выплат определяются на основании настоящего Положения в порядке, установленном учреждением (комиссионно) по согласованию с представительным органом работников учреждения, в пределах средств, направленных на оплату труда, и оформляются приказом руководителя учреждения.

3.4. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Ежемесячные выплаты работникам:

- работникам дошкольных групп, функционирующих на базе общеобразовательных учреждений (кроме педагогических работников)- до 10%;

- педагогическим работникам дошкольных групп, функционирующих на базе общеобразовательных учреждений- от 10% до 100%;

-высокие результаты работы и качество выполняемых работ в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за интенсивность и качество труда в соответствующей сфере деятельности (Приложение №2)

3.5.2. Молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении в течение пяти лет после окончания педагогических учебных заведений, - до 50% ставки пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности.

### **Порядок определения размера поощрительных выплат за результативность и эффективность работы**

Поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Размер поощрительных выплат за результативность и эффективность труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;



в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия - в январе.

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом образовательного учреждения, а для руководителя - комиссией учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственного-общественного самоуправления и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Каждый работник образовательного учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь - к 5 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя общеобразовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (Приложение №3). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (Приложение №4). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения

утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение №5).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя образовательного учреждения и печатью.

Руководитель образовательного учреждения копию протокола с листом согласования (Приложение №6) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации.

В листе согласования протокола председатель органа государственного общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в общеобразовательное учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в сентябре и январе в первой половине каждого месяца.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

### 3.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.6.1. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) без учета всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах по следующим показателям:

-результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми:

- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка победителей и призеров олимпиад, подготовка учреждения ( кабинетов, или групповых помещений) к новому учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);

- разработка и реализация авторских программ;
- укрепление материально- технической базы, сохранность имущества;
- оформление рекреаций учреждения, прилегающей территории.

#### Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций другие

Заместитель директора по УВР	-организация предпрофильного и профильного обучения; -выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; -высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса ; -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
Библиотекарь	-высокая читательская активность обучающихся; -пропаганда чтения как формы культурного досуга; -участие в общешкольных и районных мероприятиях; -оформление тематических выставок; -выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (рабочий по КОЗ)	-проведение генеральных уборок; -содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Выплата премий работникам производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер премии в данном случае не ограничен.

Разовые премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат или в абсолютных величинах по следующим показателям:

1. за участие в профессиональных конкурсах за 1-3 место разово: муниципальный этап:

а) 1 место- 6000 руб.;

б) 2-3 место – 5000 руб.;

2. ежемесячные выплаты за участие в профессиональных конкурсах:

а) 1 место- 15% ставки;

б) 2-3 место – 10% ставки;

3. в связи с профессиональными юбилеями– 1000 руб.;

4. в связи с профессиональным праздником 500 руб.;

5.в связи с праздниками: День защитника Отечества, 8 Марта до – 500 руб.;

б. за работу в комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам:

- председателю комиссии - два раза в год (январь, сентябрь)– 500 руб.;

-секретарю комиссии два раза в год (январь, сентябрь) - 500 руб.

3.6.3. Непременным условием премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- не нарушение педагогической этики;

- отсутствие обоснованных жалоб, связанных с деятельностью работника.

3.6.4. Установление условий премирования по итогам работы, не связанных с результативностью работы, не допускается.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени в течение учетного периода.

3.7. Перерасчет стимулирующих выплат работника учреждения в течение года производится в следующих случаях: при изменении штатной численности работников учреждения.

#### **4. Иные выплаты.**

4.1. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников в целях социальной поддержки может оказать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- в связи с несчастием, вызванным стихийным бедствием – до 10 000,00 рублей;

- в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника- до 8 000,00 рублей;

- в связи с рождением ребенка у работника- до 10 000,00 рублей;

- в связи с юбилейными датами- до 5 000,00 рублей;

- в связи с вступлением работника в брак- до 6 000,00 рублей.

4.2. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа работников учреждения.

4.3. Выплата материальной помощи производится за счет средств экономии фонда заработной платы работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. Если заработная плата работника за полный месяц ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате, то работнику производится доплата до МРОТ.

#### **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.4. Руководитель учреждения составляет тарификационный список педагогических работников в соответствии с порядком проведения тарификации.

5.5. Оплата труда медицинских и других работников, не входящих в ПКГ работников, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.6. Особенности труда педагогических работников учреждения.

5.6.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из конкретного объема педагогической работы.

5.6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## **6. Заключительная часть.**

6.1. Изменения и дополнения к настоящему положению готовятся комиссией, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения.

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждений образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, (руб.)			
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>				
2	Помощник воспитателя	4590			
<b>3</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений</b>				
4	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
		I	II	III	IV
5	Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения	15740	13770	11990	10450

**Ставки заработной платы специалистов муниципальных учреждений образования**

№ п/п	Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент	
			высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
<b>2</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>			
3	Воспитатель	6350	0,25	0,1
<b>4</b>	<b>4 квалификационный уровень</b>			
5	Учитель	7500	0,35	0,1

## Перечень

показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (учителям и преподавателю ОБЖ) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результаты и эффективность работы

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>
1.	Наличие первых мест на предметных олимпиадах: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	3 4 5
2.	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	2 3 4
3.	Наличие первых мест на конкурсах по предмету и соревнованиях: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	3 4 5
4.	Наличие призовых мест на конкурсах по предмету и соревнованиях: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	2 3 4
5.	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	До 10 До 15 До 20
6.	Участие в профессиональном конкурсе по предмету (разработка программ, учебных пособий и других учебно-методических материалов), в соревновании, отмеченное дипломами I, II или III степени: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	До 10 До 15 До 20
7.	Публикация учебно-методических материалов, исследований по предмету, выполненных учителем (или учащимися под его руководством) в газетах, журналах, специальных изданиях: -муниципальный уровень -региональный уровень	5 10



	-всероссийский уровень	15
8.	Размещение авторских методических или научных материалов по предмету на школьном сайте	8
9.	Подготовка и проведение научно-практических конференций; мероприятий (исследования, тестирования, семинары): -муниципальный уровень -региональный уровень	10 15
10.	Участие учителя в работе научно-практических конференций (выступление, доклад); мероприятий (является организатором, координатором и др.): -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	8 10 12
11.	Подготовка обучающихся к участию в работе научно-практических конференций: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	5 6 7 8
12.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях: -всероссийского уровня -международного уровня	15 20
13.	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	5 8 10
14.	Подготовка и проведение открытых уроков (мастер-классов): -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	5 8 10
15.	Дополнительная работа учителя по предмету (при наличии тетради отчета) Количество обучающихся: -5 – 15 % -16 – 40 % -41-100 %	3 4 5
16.	Наличие нагрудного знака	20
17.	Наличие грамоты министерства образования	20
Максимально возможное количество баллов		384

## Перечень

показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатель ГПД, классный руководитель) из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результаты и эффективность работы

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>
1.	Наличие первых мест на конкурсах: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	3 4 5
2.	Наличие призовых мест на конкурсах: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	2 3 4
3.	Наличие выступлений на методических семинарах и конференциях: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	3 4 5
4.	Подготовка и проведение открытых мероприятий: – муниципальный уровень – региональный уровень	5 6
5.	Участие в профессиональном конкурсе: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	10 12 15
6.	Наличие публикаций (методические материалы, исследования и т.д.): – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	5 10 15
7.	Размещение авторских методических или научных материалов по воспитательной работе на школьном сайте	8
8.	Работа с социально опасными семьями, учащимися группы риска: - отсутствие пропусков без уважительной причины - отсутствие учащихся поставленных на внутришкольный учёт, учёт в КДН, ПДН	5 7

	- систематическая индивидуальная дополнительная работа с воспитанниками, нуждающимися в особом педагогическом внимании и с их родителями (при наличии журнала)	9
9.	Наличие нагрудного знака	20
10.	Наличие грамоты министерства образования	20
Максимально возможное количество баллов		180

Перечень  
показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим  
работникам (старший вожатый) из стимулирующей части фонда оплаты труда  
работников за результаты и эффективность работы

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэффициент показателя</i>
1.	Наличие первых мест на конкурсах: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	3 4 5
2.	Наличие призовых мест на конкурсах: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	2 3 4
3.	Наличие выступлений на методических семинарах и конференциях: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	3 4 5
4.	Подготовка и проведение открытых мероприятий: – муниципальный уровень – региональный уровень	5 6
5.	Участие в профессиональном конкурсе: – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	10 12 15
6.	Наличие публикаций (методические материалы, исследования и т.д.): – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	5 10 15
7.	Размещение авторских методических или научных материалов по воспитательной работе на школьном сайте	8
8.	Наличие нагрудного знака	20
9.	Наличие грамоты министерства образования	20
Максимально возможное количество баллов		159

**Оценочный лист  
оценки выполнения утверждённых критериев и показателей  
результативности и эффективности работы**

\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты  
труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

	<i>Наименование показателя</i>	<i>Утверждено</i>	<i>Выполнено</i>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
Итого по всем показателям			

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись работника)

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись принявшего)

### СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки утверждённых показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Должность	Общая сумма баллов		
			утвержде но	выполне но	итога
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
Всего					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

**ПРОТОКОЛ**

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности и эффективности работы работников

\_\_\_\_\_ (наименование муниципального общеобразовательного учреждения)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_, осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

Члены рабочей комиссии:

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых показателей результативности и эффективности работы работников

\_\_\_\_\_ (наименование муниципального общеобразовательного учреждения)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Руководитель общеобразовательного учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г. \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_



