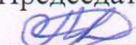


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Златополинская средняя общеобразовательная школа»
Кулундинского района Алтайского края
(МБОУ ЗСОШ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Демидова М.В.

«30 08» 2024г.

УТВЕРЖДЕНО

директор школы

 Ионов И.В.

приказ №50 от 30.08.2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Златополинская средняя общеобразовательная школа»
Кулундинского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Златополинская средняя общеобразовательная школа» Кулундинского района Алтайского края (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 10.02.2014 № 74 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Кулундинского района» (далее - «Постановление № 74»).

1.2. Размер заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Златополинская средняя общеобразовательная школа» (далее – «МБОУ ЗСОШ») отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБОУ ЗСОШ обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ ЗСОШ осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных комитетом по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района согласно Постановлению № 74.

2.2. Размер фонда оплаты труда МБОУ ЗСОШ определяется комитетом по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района согласно Постановлению № 74.

2.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников школы.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательной организации

3.1. Комитет по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района формирует централизованный фонд стимулирования руководителя образовательной организации. Размер централизуемой доли фонда оплаты труда – не более 1 % от фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций и показателей эффективности деятельности руководителя, в соответствии с постановлением администрации Кулундинского района.

Указанные показатели включаются в трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем МБОУ ЗСОШ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителя. Размеры, условия и порядок выплат определяется постановлением администрации Кулундинского района.

Периодичность оценки эффективности деятельности образовательной организации и руководителя устанавливается администрацией Кулундинского района.

3.3. В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций включается представитель районной профсоюзной организации работников образования.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБОУ ЗСОШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников МБОУ ЗСОШ, осуществляется на основании нормативных правовых актов администрации Кулундинского района.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников МБОУ ЗСОШ устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);
- специфики работы.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

за наличие квалификационной категории педагог-методист – до 1,15;

за наличие квалификационной категории педагог – наставник – до 1,15.

4.1.6. При средней наполняемости классов в МБОУ ЗСОШ (филиале Семеновская СОШ) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

N_{ср.} – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения).

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, которые не образуют новый оклад.

4.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами МБОУ ЗСОШ с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии с постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 07.08.2020 № 388 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Кулундинского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов

в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам:

- при ведении более 20 часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам – 210 руб.;
- при ведении от 15 до 20 часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам – 105 руб.;
- при ведении менее 15 часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам – 53 руб.

4.2.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени; ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами.).

4.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от возможностей фонда оплаты труда и на основании показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников. Показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в МБОУ ЗСОШ на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

При этом под непрерывным стажем понимается период не превышающий 3-х месяцев между увольнением работника и его трудоустройством в учреждение вновь в связи с выходом на пенсию

4.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

4.3.6. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах

выделенных средств с учетом приказа комитета по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района от 12.05.2022 № 111 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кулундинского района, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ».

4.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

4.3.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.3.9. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 4), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

5.3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 4 к настоящему Положению.

5.4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различного квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

5.4.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

5.4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.6 Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

5.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

5.5.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме,

утвержденной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

5.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.5.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

5.5.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

6. Оплата труда административно-управленческого персонала.

6.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров (далее – руководящих работников) включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.1. Размер должностного оклада руководителей образовательных организаций устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда (приложение 5) на повышающий коэффициент.

Объемные показатели деятельности образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным администрацией Кулундинского района.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается постановлением администрации Кулундинского района.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя по группам оплаты труда образовательной организации устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

- 1 группа – 1,5;
- 2 группа – 1,2;
- 3 группа – 1,1;
- 4 группа – 1.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается администрацией Кулундинского района не чаще 1 раза в год.

К окладу руководителей устанавливается повышающий коэффициент: за работу в сельской местности в размере 1,25.

6.1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников образовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5

фактической численностью работников образовательных организаций необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательных организаций рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя, руководителей филиалов, главных бухгалтеров) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

6.1.3 Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников организаций, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей организации, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников образовательной организации, чел.	Число заместителей руководителя организации, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

от 401 до 800	до 5
---------------	------

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год администрацией Кулундинского района.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами образовательных организаций.

6.2.1. К должностным окладам заместителей руководителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

6.2.2. Доплата руководителям филиалов, учителям, получающим доплату за руководство филиалом устанавливается в размере 20-30 % от должностного оклада руководителя образовательной организации в зависимости от количества учеников:

более 70 учеников – 30 %;

менее 70 учеников – 20 %.

6.3. Виды выплат компенсационного характера руководящим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации в соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 настоящего Положения.

6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей; премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

Выплаты за качество выполняемых работ руководящим работникам производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности на основании результатов квалификационного испытания:

от 3,51 балла до 4,0 баллов – 10 % от должностного оклада;

от 4,0 баллов до 4,46 баллов – 12 % от должностного оклада;

более 4,46 баллов – 15 % от должностного оклада.

6.4.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

6.4.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград руководящим работникам устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный»,

«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

6.4.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для руководящих работников устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Ежемесячная выплата руководителям организаций за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей из средств централизованного фонда стимулирования руководителей организаций на основании Положения об оценке профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций Кулундинского района.

6.4.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителей руководителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров устанавливается при достаточности средств фонда оплаты труда образовательной организации в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности (приложение 7, 8).

6.4.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

6.4.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

6.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год руководящих работников образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательной организации, предусмотренной трудовым договором.

6.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя с заработной платой руководящих работников образовательной организации, возлагается на руководителя образовательной организации.

7. Заключительные положения

7.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательной организации на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

**Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации
на обеспечение книгоиздательской продукции*)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	10041
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10041
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10450
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10450

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
6.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
7.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

**Выплаты за работу, не входящую в круг
основных должностных обязанностей педагогического работника**

№ п/п	Вид выплаты	Размер выплаты
1	2	3
1	Проверка тетрадей	Выплаты устанавливаются: - учителям русского языка и литературы, учителям математики, учителям начальных классов – 158 руб., если состав класса превышает 10 человек выплата производится в размере 211руб; - учителям физики, химии, иностранного языка, географии, биологии, истории, изобразительного искусства – 53 руб. - учителям ОБЖ, технологии – 32 руб. Выплата производится по основной должности.
2	Заведование кабинетами	105 руб.
3.	Классное руководство	Устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. В классах наполняемостью меньше установленной уменьшение размера вознаграждения производится пропорционально численности обучающихся. Педагогическому работнику, осуществляющему функции классного руководства одновременно в двух и более классах, классах – комплектах вознаграждение устанавливается исходя из общей численности обучающихся в этих классах, классах – комплектах, но не более 1000 рублей.
4	Выполнение обязанностей лаборанта	211 руб.
5	За работу с сайтом образовательной организации	1055 руб.
6	Работа с библиотечным фондом, ведение учета и обеспечение сохранности библиотечного фонда	1055 руб.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

Библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник);
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог,
учитель-логопед;
экономист;
юрисконсульт.

Размеры
минимальных окладов (должностных окладов) учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	3289
		помощник воспитателя	3289
		вожатый	3616-6121
2	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
	Общепромышленные должности служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3289
		калькулятор	3289
		кассир	3289
		машинистка	3289
		секретарь	3289
		секретарь-машинистка	3289
		экспедитор по перевозке грузов	3289
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3585
	Общепромышленные должности служащих второго уровня		

	первый	администратор	3585
		инспектор по кадрам	3585
		лаборант	3585
		заведующий складом	3585
		заведующий хозяйством	3585
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-ая внутридолжностная категория	3289
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-ая внутридолжностная категория	3289-3972

	четвер- тый	механик	3289-5241
2.3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	3982
		документовед	3289
		экономист	3289
	четвер- тый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8203
3	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		

3.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3	
		квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3140

		гардеробщик	3140
		грузчик	3140
		буфетчик	3140
		дворник	3140
		кастелянша	3140
		кладовщик	3140
		сторож (вахтер)	3140
		библиотекарь	33616-3972
		уборщик производственных помещений	3140
		уборщик служебных помещений	3140
		уборщик территории	3265
		повар	3289
		подсобный рабочий	3140
		машинист по стирке и ремонту спецодежды	3140
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3140
		истопник	3140
		машинист (кочегар)	3289
		кухонный рабочий	3140
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3140
3.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3140
		водитель автомобиля	3140

**Минимальные размеры должностных окладов руководителей
муниципальных образовательных организаций**

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	I группа	20279
2	II группа	15708
3	III группа	14545
4	IV группа	13644

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности главного бухгалтера
для установления выплат стимулирующего характера**

№	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу
I Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ			
1	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	Своевременное и правильное оформление финансово хозяйственной документации	2%
		Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности	2%
		Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.	1%
2	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате	1%
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.	1%
II Формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении.			
1	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения	Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании	1%
		Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности	1%
2	Формирование и своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его имущественном положении	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы. Грамотное формирование пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах	1%
		Полное и своевременное использование запланированных внебюджетных средств	1%
III Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.			
1	Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств.		1%
2	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов		1%

IV. Иные показатели деятельности		
1	Своевременная разработка проектов локальных актов по установлению оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	1%
2	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет	0,5%
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	0,5%
Итого:		15%

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по УВР для установления выплат стимулирующего характера

№	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Успеваемость по школе. 95%-100% 90%-94%	2% 1%
		Качество знаний 50%-100% 40%-49%	2% 1%
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения.	1%
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1%
		Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	1%
		Содействие освоению школьниками образовательных программ: контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся	1%
		Реализация образовательной программы школы и приоритетных задач на учебный год, выполнение учебного плана и прохождение учебных программ, эффективный контроль за реализацией образовательной программы.	1%
2	Кадровые ресурсы учреждения	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	1%
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, качество ведения портфолио достижений учителя	1%
		Развитие педагогического творчества (участие учителей в инновационной и экспериментальной работе, вовлечение учителей – предметников к участию в НПК, конкурсах, смотрах, фестивалях, форумах)	1%
		Оказание организационно-методической помощи преподавателям в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	1%
3	Организация воспитательной работы	Эффективная работа классных руководителей, педагога-организатора и др. в проведении общешкольных мероприятий, повышение уровня воспитанности классных коллективов	1%
		Качественная организация каникулярного отдыха и летней занятости обучающихся	1%
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровья учащихся: пропаганда здорового образа жизни, реализация программ, тренинговых занятий по антинаркотическому, антиалкогольному просвещению, туристические походы и т.п.	1%

		Обеспечение высокого уровня детского самоуправления в школе, качественная организация работы органов государственно – общественного управления школой	1%
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	1%
	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (и качественное составление установленной отчетной документации по итогам четверти, года, своевременное предоставление материалов и др.)	1%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	1%
ИТОГО			

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.