

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное»

 Евтеева Т.Н.

“ 9 ” 11 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ООШ с.Степное»

 Корниенко В.Н.

“ 11 ” 11 2018 г.



## Положение об оплате труда работников МАОУ «ООШ с.Степное»

### I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 31 октября 2018 г. № 31/06 «О регулировании оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных организаций», регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников, МАОУ «ООШ с.Степное» реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – общеобразовательная организация), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, а также методику формирования фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

1.2. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

**базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации;

**стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных организаций с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

**портфолио** - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

**аудиторная занятость педагогических работников** - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

**неаудиторная занятость педагогических работников** - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

**учредитель** - орган администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющий полномочия в сфере образования;

**органы государственно-общественного управления** - органы самоуправления общеобразовательной организации, создаваемые в форме управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом общеобразовательной организации, примерное положение о которых утверждается учредителем общеобразовательной организации.

1.3. Размеры должностных окладов работников общеобразовательных организаций, установленные настоящим Положением, индексируются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

## **II. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до нее, исходя из:

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);
- б) количества обучающихся в общеобразовательной организации;
- в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда общеобразовательной организации средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.2. Размер фонда оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

**ФОТ** - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

**N** - областной норматив финансирования;

**Π** - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации;

**Д** - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

**У** - количество обучающихся в общеобразовательной организации.

2.3. Общеобразовательная организация с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

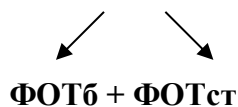
- заработную плату работников общеобразовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам (**ФОТоу**);
- учебные расходы (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения).

## **III. Распределение фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации (ФОТоу)**

3.1. Размер фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации определяется на основании областного норматива финансирования.

Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части (**ФОТб**) и стимулирующей части (**ФОТст**):

**ФОТоу**



Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательной

организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

**ш** - коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников организации обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников организации, включая:

а) административно-управленческий персонал общеобразовательной организации (руководитель организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТууп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

**ФОТауп** - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

**ФОТипп** - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

**ФОТууп** - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТоп** - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТууп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Размер базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

**пп** - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

3.5. Оплата труда работников общеобразовательной организаций производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника общеобразовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.6. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых общеобразовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов организации.

3.7. Экономия фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое) и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органами государственного-общественного управления общеобразовательной организации.

#### **IV. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.**

##### **Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательной организации**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТ<sub>пп</sub>**), состоит из общей части (**ФОТ<sub>о</sub>**) и специальной части (**ФОТ<sub>с</sub>**):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где:}$$

**с** - коэффициент размера специальной части **ФОТ<sub>пп</sub>**.

4.2. Коэффициент специальной части **ФОТ<sub>пп</sub>** устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

4.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.5. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТ<sub>о</sub>**), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТ<sub>аз</sub>**) и фонд оплаты неаудиторной занятости (**ФОТ<sub>нз</sub>**):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (**ФОТ<sub>аз</sub>**) и фонда оплаты неаудиторной занятости (**ФОТ<sub>нз</sub>**) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательной организацией, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТ<sub>о</sub>**), за

аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается общеобразовательной организацией самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТаз).

4.6. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

Стп = -----, где:

11

$$\sum_{n=1} (a_n \times v_n) \times 52$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

**ФОТаз** - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

**а** - среднегодовое количество обучающихся в классах;

**в** - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

**n** = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

4.7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VI настоящего Положения;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации (К), которые определяются общеобразовательной организацией по согласованию с органом государственно-общественного управления и представительным органом работников;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

4.7.1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующей общеобразовательной организации (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная ёмкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования

и т.д.);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

- специфика образовательной программы общеобразовательной организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) - до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы - до 1,03;

д) право, экономика, технология - до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

4.7.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.7.3. Ежемесячные надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в размерах, предусмотренных Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».

При наличии у работника общеобразовательной организации права на получение надбавки за наличие почетного звания, государственных наград по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

## **V. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс**

5.1. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = Ob + Ukп, \text{ где:}$$

**O** - размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника;

**Об** - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

**Укп** - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Ob = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times И + Днз, \text{ где:}$$

**Об** - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического

работника;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектной общеобразовательной организации рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Музыкально-эстетический лицей имени А.Г. Шнитке» Энгельсского муниципального района Саратовской области используется средняя наполняемость классов из расчета 24 обучающихся по предмету в каждом классе;

**Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Днз** - доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

#### **VI. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательной организации**

6.1. Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно и устанавливаются локальным актом общеобразовательной организации, принимаемым по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к должностному окладу.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
<b>1. За работу с вредными условиями труда</b>	
За работу с вредными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии

	со ст. 153 ТК РФ
за работу в сельской местности (за исключением учителей и преподавателей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс)	0,25
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками общеобразовательной организации	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники в зависимости от часов аудиторной занятости по предмету «информатика»	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15
за индивидуальное обучение на дому	0,2
за обучение в коррекционных классах (группах)	0,2

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

## **VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательной организации распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера



между работниками организации.

В общеобразовательной организации применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки).

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

- старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

- за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента,
- за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента;

- иным педагогическим работникам:

- за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавки, определенные подпунктами 2-4 пункта 7.2.1, максимальным размером не ограничены.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области»;

- надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе.

7.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются педагогическим работникам, непосредственно не осуществляющим учебный процесс.

Размер выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, получающим повышенные должностные оклады, выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы) исчисляется исходя из повышенных должностных окладов.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются в следующих размерах:

- старшему вожатому, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет - 4,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

10 лет и более - 15,7 процента;

- методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

- от 5 до 8 лет - 4,7 процента,
- от 8 до 12 лет - 9,7 процента,
- 12 лет и более - 15,7 процента;
- методисту методических (учебно-методических) кабинетов (центров), имеющему стаж педагогической работы:
  - до 5 лет - 5,4 процента,
  - 5 лет и более - 10,75 процента;
- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:
  - от 2 до 5 лет - 4,7 процента,
  - от 5 до 10 лет - 9,7 процента,
  - от 10 до 20 лет - 15,7 процента,
  - 20 лет и более - 21,7 процента.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности общеобразовательной организации;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией общеобразовательных организаций по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

### **VIII. Расчет размера оплаты труда руководящих работников общеобразовательной организации**

8.1. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации устанавливается в трудовом договоре. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации рассчитывается исходя из среднего размера базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\mathbf{ЗПр} = \mathbf{ЗПср} \times \mathbf{К} + \mathbf{Укп}, \text{ где:}$$

**ЗПр** - размер оклада руководителя общеобразовательной организации;

**ЗПср** - средний размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

**К** - коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций;

**Укп** - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря

2012 года).

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

8.2. Размеры окладов заместителей руководителя общеобразовательной организации (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части) устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размере от 50 до 90 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя этой общеобразовательной организации, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения.

Размеры окладов заместителей руководителя по административно-хозяйственной части и главных (старших) бухгалтеров устанавливаются руководителем общеобразовательной организации в размере до 60 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителей этих организаций, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.3 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным (старшим) бухгалтерам общеобразовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8.4. Надбавки руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» и осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

## **IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

9.1. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

9.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории, установленные в Приложении базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада, указанного в Приложении.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров базовых окладов (базовых ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) в размере 15 процентов от базового оклада (базовой ставки заработной платы).

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) иных категорий

педагогического персонала лицеев и гимназий устанавливается выше на 15 процентов. Педагогические работники, не имеющие стажа работы или специальной подготовки, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии общеобразовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий базовый оклад (базовая ставка заработной платы).

9.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. При определении условий и размеров выплат компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом VII настоящего Положения.


9.6. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работников учебно-вспомогательного персонала общеобразовательных организаций, не предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в порядке и размере, определяемых решениями Собрания депутатов Энгельсского муниципального района Саратовской области для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в общеобразовательных организациях, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) классов (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное»  
 Евтеева Т.Н.  
"9" 11 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «ООШ с.Степное»  
 Корниенко В.Н.  
"15" 11 2018 г.

Приложение №5  
к коллективному договору

**Положение об оплате труда  
Работников структурного подразделения (дошкольной группы)  
МАОУ «ООШ с.Степное»**

**II. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, решением собрания депутатов ЭМР от 27.11.08г. № 693/53-03 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций».

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников образовательных учреждений, включая: размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.4. Должностные оклады руководителям дошкольных групп (заведующего, директора), заместителя руководителя определяется с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесены дошкольные группы;
- квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.5. Оплата труда медицинских, и других работников организации образования, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников образовательного учреждения.

1.6. Руководители ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательного учреждения помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения несут их руководители.

1.7. Должностные оклады общеотраслевых должностей специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих областных бюджетных организаций, устанавливаются нормативным актом органов местного самоуправления.

1.8. Размеры доплат и надбавок работникам организации образования определяются на основании положения, утвержденного руководителем организации образования и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждения образования определяются на основании положения, утвержденного учредителем и согласованного с районной профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителям образовательного учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя, работникам образовательных организаций – на основании приказа руководителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда.

Руководитель дошкольной организации проверяет документы об образовании педагогических работников (воспитателей и других работников) и устанавливает им оклады, в соответствии с таблицей.

- 2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами.
- 2.2 Должностные оклады руководителей и работников, выполняющих административно-хозяйственные функции.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Заведующий: высшей квалификационной категории	13234	12589	12131	11545
2	Старший бухгалтер	11131	10722	10202	9683
3	Заместитель заведующей по АХР I квалификационной категории	12019	11434	10856	10321

- 2.3 При определении размера должностных окладов руководителей и работников, выполняющих административно- хозяйственные функции, учитываются:
- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
  - квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации;
  - стаж работы педагогических работников, не имеющих категории.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда производится по объёмным показателям.

Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в сфере образования.

Должностной оклад руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц, вновь назначаемых на должность, не имеющих квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), устанавливается в размере не ниже должностного оклада, соответствующего первой квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), при условии прохождения аттестации в течение первого года работы в должности руководителя (заместителя руководителя).

### 2.4

Должностные оклады работников учебно- вспомогательного персонала

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня</b>	<b>Должностной оклад (ставка заработной платы)</b>
---	--

	<b>платы), руб.</b>
Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу работы	6606
Младший воспитатель со средним общим образованием, курсовой подготовкой и стажем работы в должности не менее четырёх лет	6906
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы	7203

## 2.5 Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала

Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала устанавливается в следующих размерах:

<b>Должност и работнико в</b>	<b>Дворник, подсобны й рабочий</b>	<b>Кастелянш а, машинист по с/б, кладовщик, старший сторож</b>	<b>Повар 3 разряда, дело-производител ь</b>	<b>Слесарь-сантехни к, кассир</b>	<b>Шеф-повар 4 разряд а</b>	<b>Старшая медсестр а</b>
<b>оклад (руб.)</b>	6351	6380	6459	6606	7957	9207

## 2.6 Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		высшая категори я	I категория	II категория	Без категории
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
1	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования: при стаже пед. работы до 2-х лет при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет при стаже пед. работы от 5 до 10 лет при стаже пед. работы от 10 до 20 лет при стаже пед. работы свыше 20 лет	12131	11545	10966	-     9031 9453 9898 10432 10966
2	Инструктор по физической культуре:	11545	10966	10432	- 9031

при стаже пед. работы до 2-х лет				9453
при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет				9898
при стаже пед. работы от 5 до 10 лет				10432
при стаже пед. работы свыше 10 лет				

2.7 Размеры должностных окладов педагогических работников определяются с учетом профессиональных квалификационных групп в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается ниже на 10%.

Должностные оклады педагогических работников Учреждения выплачиваются за установленную в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени для педагогических работников (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Оплата труда педагогических работников в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.8 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

2.9 Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяется на основании «Положения о надбавке компенсационного характера», утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с представительным органом работников муниципального учреждения. Размеры доплат и надбавок руководителю Учреждения определяются на основании положения, утвержденного руководителем органа администрации Энгельского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере образования и молодежной политики, и согласованного с профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителю Учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя органа администрации Энгельского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере образования и молодежной политики, работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

2.10 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.11 Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.12 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные



обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий размер должностного оклада.

### **3. Порядок и условия изменения должностных окладов**

3.1 Изменение размеров должностных окладов производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- получения образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления соответствующих документов;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2 Перечень должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения:

- учителя-логопеды;
- инструкторы по физической культуре;
- музыкальные руководители;
- старшие воспитатели;
- воспитатели;
- педагоги- психологи;
- заведующий.

3.3 Увеличение размеров должностных окладов работников Учреждения устанавливается в следующих случаях:

3.3.1 В размере 20% от должностного оклада:

- за работу в специальных (коррекционных) группах для детей с нарушениями речи;
- учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими нарушения речи;
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- педагогам, непосредственно занятым в специальных группах для воспитанников (в группах для детей с нарушениями речи), нуждающихся в длительном лечении;
- педагогу-психологу, старшему воспитателю за работу с детьми, имеющими нарушения речи;
- музыкальному руководителю за работу с детьми, имеющими нарушения речи 20% от 0,5 должностного оклада;
- инструктору по физической культуре за работу с детьми, имеющими нарушение речи 20% от 0,25 должностного оклада.

3.3.2 В размере 15% от должностного оклада:

- руководителю муниципального учреждения за работу в образовательном учреждении, имеющего специальные группы для воспитанников, нуждающихся в специальном обучении;
- заведующему, воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, за работу в дошкольном образовательном учреждении;
- работникам (старшей медсестре, младшим воспитателям, машинисту по стирке белья, кастелянше, заместителю заведующего по АХР), непосредственно занятым в специальных группах для воспитанников (в группах для детей с нарушениями речи), нуждающихся в длительном специальном обучении.

### **4. Порядок и условия установления надбавок**

4.1 Надбавки работникам Учреждения к должностному окладу устанавливаются за наличие почетного звания, государственные и отраслевые награды:

- Нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»; нагрудными знаками « Почетный работник общего образования Российской Федерации»- в размере 901 рубля.

4.2 Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается надбавка в размере 15% от должностного оклада.

Надбавка, установленная настоящим пунктом, выплачивается ежемесячно.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников с учетом увеличения должностных окладов, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения.

5.2 Оплата труда работников МАОУ «ООШ с.Степное», занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам МАОУ «ООШ с.Степное», устанавливается в размере до 12% должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Перечень видов работ, профессий работников устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо коллективным договором.

5.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие выплаты доплат:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей).

5.3.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой части (ставки) должностного оклада.

5.3.2 Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.3 Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам муниципальных учреждений при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, исполняющим функции председателя профкома, указанная доплата устанавливается в размере, не превышающем 10% должностного оклада за общественную работу.

Работникам муниципальных учреждений, совмещающим функции по обслуживанию работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности), доплата устанавливается в размере до 0,05 % должностного оклада за каждый обслуживаемый компьютер.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1 В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество работы.

Показатели и условия стимулирования работников, позволяющие оценить эффективность, результативность и качество работы, определяются в «Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников», утверждаемом руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом, которое является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

6.3 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утверждённого годового фонда оплаты труда Учреждения, а также за счёт средств, полученных из дополнительных источников и предназначенных для оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются, исходя из размера должностного оклада без учёта увеличения должностного оклада, надбавок и доплат, и предельными размерами не ограничиваются.

6.4 В особых случаях (юбилейные даты, профессиональные праздники, проведение мероприятия или по итогам конкурсов муниципального, регионального или более высокого уровня) работнику Учреждения может быть выплачена единовременная премия.

## 6.1 Порядок стимулирования

- 1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется рабочей группой по переходу на новую систему оплаты труда (НСОТ).
- 1.2. Педагогические работники Учреждения самостоятельно, один раз в год по итогам прошедшего учебного года, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают председателю комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ для проверки и уточнения.
  - 1.2.1. **Портфолио представляются** на рассмотрение рабочей группой по переходу на НСОТ **15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.**
  - 1.2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе и с учетом критериев.
  - 1.2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты должен составлять не менее 30%.
  - 1.2.4. Размер стимулирующей надбавки педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Стоимость 1 балла зависит от суммы стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.
  - 1.2.5. Для определения денежного веса каждого балла педагогических работников (в рублях) размер стимулирующей части фонда оплаты труда каждого месяца педагогических работников делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников.
  - 1.2.6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
- 1.3. Размеры стимулирующих выплат **учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели)** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за содержание помещений в соответствии с СанПиН, качество уборки помещений по результатам ежемесячных рейдов- осмотров санитарного состояния- 20%;
  - за качественную организацию питания в группах- 10%.
- 1.4. Размеры стимулирующих выплат персонала **работников пищеблока (поварам, подсобному рабочему кухни)** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за обеспечение качественного состояния помещений, оборудования и инвентаря пищеблока- 10%;
  - за эстетическое оформление блюд, наглядной агитации- 10%;
  - за выдачу блюд по графику согласно численности детей и нормам питания- 10%;

**кладовщику:**

  - за качественный контроль, за учет сроков реализации пищевых продуктов, условий их хранения- 10%;
  - качественное ведение документации- 10%;
  - содержание в чистоте помещений склада- 10%.
- 1.5. Размеры стимулирующих выплат **слесаря-сантехника** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за соблюдение теплового режима в Учреждении- 10%;
  - за оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в аварийных ситуациях- 20%.
- 1.6. Размеры стимулирующих выплат **дворника** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за уборку большого количества снега, листвы- 20%;
  - за содержание газонов и цветников в эстетическом состоянии- 10%.
- 1.7. Размеры стимулирующих выплат **старшего сторожа** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций- 20%;
  - за расширенный объем работы – 10%.
- 1.8. Размеры стимулирующих выплат **машиниста по стирке белья, кастелянши** производятся ежемесячно по следующим показателям:
  - за содержание помещений в соответствии с нормами СанПиН- 20%;
  - за оперативность работы во время карантин- 10%.

- 1.9. Включить в критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников и техперсонала структурного подразделения:
- член профсоюза – 1 балл;
  - председатель профкома -5 баллов;
  - член профкома -2 балла;
  - уполномоченный от профсоюза по охране труда -5 баллов.

## **7. Отдельные вопросы оплаты труда педагогического персонала**

7.1 Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в муниципальных учреждениях, и устанавливает объем фактической учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.2 В муниципальном учреждении для оплаты труда педагогического персонала может применяться почасовой порядок оплаты труда.

Почасовой порядок оплаты труда применяется:

- за педагогическую работу в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшуюся не свыше двух месяцев.

7.3 Размер оплаты за один час указанной в пункте 7.2 настоящего Положения педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную продолжительность (норму часов) педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов педагогического работника определяется путем умножения установленной продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей недели и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4 Педагогическим работникам при работе в особых условиях, а именно:

- за работу по совместительству в других образовательных учреждениях (при этом общий объем работы не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников);

- при возложении обязанностей по индивидуальному обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

- при работе в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оплата труда определяется путем умножения должностного оклада (ставки заработной платы) за установленную продолжительность рабочего времени для педагогических работников на их фактическую учебную нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений**

8.1 Плановый фонд оплаты труда муниципальных учреждений включает:

- фонд должностных окладов;

- фонд компенсационных выплат;
- фонд стимулирующих выплат;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.2 Размер фонда стимулирующих выплат для работников муниципального учреждения, формируемый за счет бюджетных средств, устанавливается в размере до 30% от объема средств, направляемых на должностные оклады работников муниципального учреждения. Экономия фонда стимулирующих выплат устанавливается муниципальным учреждением самостоятельно.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии, в том числе за счёт оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда муниципальных учреждений.

8.3 Общий объём средств, необходимых на оплату труда в расчете на год, определяется на основании штатного расписания и (или) тарификационных списков и отражается в смете расходов муниципального учреждения.

## **9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в дошкольных группах.**

9.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организациях".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, организациями в установленном порядке.

9.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):  
за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных организаций; дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, общеобразовательных школ, являющихся структурными подразделениями учреждений среднего профессионального образования; учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

9.3. Продолжительность рабочего времени специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий - 36 часов работы в неделю.

9.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.2. – 4.3., составляет 40 часов в неделю.

9.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3-х часов в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами.

Преподавательская работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательного учреждения.

Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное»  
Евгеева Т.Н.  
"9" 11 2018 г.

Директор МАОУ «ООШ с.Степное»  
Корниенко В.Н.  
"13" 11 2018 г.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «ООШ с. Степное»

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА,  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА  
МАОУ «ООШ С.СТЕПНОЕ»  
ЭНГЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) отдельных категорий педагогических работников МАОУ «ООШ с. Степное»

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания; концертмейстер, музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего), классный воспитатель; социальный педагог, педагог-психолог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, методист, инструктор-методист (включая старшего), мастер производственного обучения	9654

2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников учебно-вспомогательного персонала МАОУ «ООШ с. Степное»

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Помощник воспитателя	4443
2.	Младший воспитатель	4843
3.	Дежурный по режиму	5605
4.	Старший дежурный по режиму	5872

3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала МАОУ

3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала МАОУ «ООШ с. Степное»

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей	4272	4290	4345	4443	4644	4843	5106	5352

4. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по общепромышленным должностям руководителя (кроме руководителя организации, их заместителей и главных бухгалтеров), специалистов и других служащих МАОУ «ООШ с. Степное»

Наименование должностей		Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
<b>I. Руководители</b>		
1.1.	Главный инженер:	
	I группы по оплате труда руководителей;	8367
	II группы по оплате труда руководителей;	7873
	III группы по оплате труда руководителей;	7486
	IV группы по оплате труда руководителей	7211
1.2.	Главный механик; главный энергетик:	
	I группы по оплате труда руководителей;	7873
	II группы по оплате труда руководителей;	7486
	III группы по оплате труда руководителей;	7211
	IV группы по оплате труда руководителей	6861
1.3.	Начальник вспомогательного отдела (кадров, гражданской обороны, службы, хозяйственного, кроме указанного в числе основного отдела) организации:	
	I группы по оплате труда руководителей;	6512
	II группы по оплате труда руководителей;	6191



	III группы по оплате труда руководителей;	5872
	IV группы по оплате труда руководителей (начальник хоз. отдела)	5605
II. Специалисты		
2.1.	Ведущие: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	6861
2.2.	Ведущие: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, социолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт	6191
2.3.	I категории: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	6191
2.4.	I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог	5605
2.5.	II категории: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	5605
2.6.	II категории: бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог	5352
2.7.	Бухгалтер II категории	5106
2.8.	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование	5352
2.9.	Без категории:	
	Методист (кроме педагогических работников), программист, электроник, бухгалтер-ревизор	5106
2.10.	Старший техник всех специальностей I категории	5352
2.11.	Специалист по кадрам	5106
2.12.	Без категории:	
	Документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, социолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог,	4843
2.13.	Техник всех специальностей II категории, бухгалтер, старший инспектор	4644

2.14.	Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор, диспетчер образовательного учреждения	4443
III. Технические исполнители		
3.1.	Старший кассир, старший лаборант, старший статистик	4644
3.2.	Кассир, лаборант, статистик, заведующий хозяйством	4443
3.3.	Агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь-машинистка	4345

5. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих общеобразовательных организаций, постоянно занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование профессии	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), руб.
1.	Водитель автомобиля <*>	5872
2.	Оператор котельной	5605
3.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации такой должности	5872
4.	Рабочий зеленого строительства	5605
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5605
6.	Рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.)	5605
7.	Слесарь-ремонтник	5605
8.	Слесарь-сантехник	5605
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5605
10.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	5605
11.	Столяр строительный	5605
12.	Тракторист	5605
13.	Электромеханик (всех наименований)	5605
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5605
15.	Электромонтер стационарного оборудования телефонной связи	5605
16.	Электрогазосварщик	5605

17.	Электросварщик ручной сварки	5605
18.	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	5605

6. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) библиотечных работников общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей		
		Группа по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой	6861	6512	6191
		I - II		III - IV
1.	Библиотекарь, библиограф	5352		4843

Примечание:

<\*> оклады устанавливаются водителям:

- автобуса или специальных автомобилей, имеющих I класс, оборудованных специальными техническими средствами;
- занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или работы высшей сложности. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) могут устанавливаться:


- высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;
- рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада (базовой ставки заработной платы) в соответствии с настоящим перечнем решается организацией самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производятся работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения базового оклада (базовой ставки заработной платы) не был установлен соглашением сторон при его введении.

СОГЛАСОВАНО

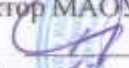
Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное

 Евтеева Т.Н.

“9” 11 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ООШ с.Степное

 Корниенко В.Н.

“12” 11 2012 г.

Приложение N 2  
к Положению об оплате труда  
МАОУ «ООШ с.Степное»

**Положение  
по установлению доплат педагогическим работникам  
МАОУ «ООШ с.Степное»  
за неаудиторную занятость.**

1. Доплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района за неаудиторную занятость (Диз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- осуществление функций классного руководителя;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

2. Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Диз = \sum_{i=1}^7 Стп \times У_1 \times Чаз_1 \times А \times К_1, \text{ где}$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У<sub>1</sub> - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз<sub>1</sub> - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К<sub>1</sub> - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

**Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К <sub>1</sub> )
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,5

5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

3. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем общеобразовательной организации.

4. Общеобразовательная организация вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

5. Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное

*ЕВ* Евтеева Т.Н.

"9" 11 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ООШ с.Степное

*КН* Корниенко В.Н.

"15" 11 2018 г.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
МАОУ «ООШ с.Степное»

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических  
работников, имеющих аудиторную занятость**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района, имеющих аудиторную занятость (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Раздел V настоящего Положения включает примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100. Общеобразовательная организация может самостоятельно устанавливать количество баллов, не превышающее общую сумму баллов, установленную настоящим Положением.

1.4. На основании настоящего Положения руководитель общеобразовательной организации совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывает соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с представительным органом работников и утверждается руководителем общеобразовательной организации.

1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника относится к компетенции общеобразовательной организации. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов (триместр (четверть), полугодие, год).

1.7. Накопление первичных данных для формирования портфолио ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

## **II. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления организации по представлению руководителя общеобразовательной организации. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, в которую входит руководитель общеобразовательной организации, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и представительным органом работников. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Педагогические работники общеобразовательной организации самостоятельно, один раз в определенный руководителем общеобразовательной организации отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю общеобразовательной организации для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные локальным актом общеобразовательной организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.

2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

## **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке предоставляемой информации.

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательной организации;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации общеобразовательной организации;
- федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций;
- результаты мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно примерного перечня критериев и показателей качества и

результативности труда педагогического работника, указанных в разделе V настоящего Положения.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне общеобразовательной организации осуществляется руководителем (заместителем руководителя) общеобразовательной организации.

#### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1. Расчет размера стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).

4.3. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения, умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Стимулирующая выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь. Порядок выплаты стимулирующей выплаты определяется локальным актом общеобразовательной организации.



## V. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10 - 11 классов)					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %	

		0	2	6	12	16		
		5) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10 - 11 классов)						
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
		6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы)						
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		7) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов						
		школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
		8		10		16		
	Итого по критерию 1:							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15						
		1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне						Выставляется максимальный возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		

		0	2	6	11	15	
	2) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70 % занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Выставляется средний балл
	15	15	15	15	15	15	
	3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30 % занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		Выставляется сумма баллов
	1	2	3	4	5		
	4) результативность исследовательской деятельности учителя						

	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Выставляется сумма баллов
	1	2	3	4	5	
	5) результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					Выставляется максимальный возможный балл
	а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8 - 9 кл.)					
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %	
	0	2	6	12	15	
	б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов)					Выставляется максимальный возможный балл
	0	до 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %	
	0	2	6	12	15	

		Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей начальных классов):					
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
		1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 30 %	30 % - 49 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		0	3	5	12	17	
		4) динамика качества знаний в течение текущего учебного года					Выставляется максимальный возможный балл

		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
		2	5	7	12	17	
		5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		6) доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 80 %	80 - 90 %	90 - 100 %	100 %		
		0	5	10	17		
	Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):						
4.	Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4 - 16					
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					Выставляется максимальный возможный балл
		2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности	
		8		10		16	

2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	

					уровень	
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
	0	1 призовое место - 11	1 призовое место - 12	1 призовое место - 13	1 призовое место - 14	



		2 и более - 12	2 и более - 13	2 и более - 14	2 и более - 16	
	7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе					Выставляется максимальный возможный балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
	6	12	12	16		
	8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					Выставляется максимальный возможный балл
	10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
	5	8	12	16		
	Один обучающийся учитывается 1 раз					
	9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					Выставляется максимальный возможный балл

		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	16	
		10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне			Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций
		0	8	12	16
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10, относящимся к конкретному предмету):				
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5 - 15			
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя			Выставляется максимальный возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	
		5	8	15	
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя			Выставляется максимальный возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %	

		5	8	15		
	3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса				Выставляется максимальный возможный балл	
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %
		0	2	5	10	15
	4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете				Выставляется максимальный возможный балл	
		увеличение	сохранение	снижение		
		0	3	15		
	5) доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах				Выставляется максимальный возможный балл	
		0	2 %	3 %	5 %	10 % и более
		0	2	5	10	15
	6) доля обучающихся этого класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах				Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе

					"Лучший класс"	
	0	2	5	10	15	
7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям						Выставляется максимальный возможный балл
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
	0	10		15		
8) доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием						Выставляется максимальный возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
	0	4	8	12	15	
9) доля обучающихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9						Выставляется максимальный возможный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
	0	4	8	12	15	
10) доля обучающихся класса, охваченных программами, направленными на						Выставляется

		формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					максимальный возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 10):						
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					Выставляется максимальный возможный

							балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководи- тель - 16	
		4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5					
		1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Выставляется максимальный возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной	
		2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель	
		2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					Выставляется максимальный

				возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
		3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной	
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
	ИТОГО: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАОУ «ООШ с. Степное»  
*ЕВ* Евтеева Т.Н.  
"9" 11 2011г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «ООШ с. Степное»  
*К* Корниенко В.Н.  
"16" 11 2011г.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
МАОУ «ООШ с. Степное»

**Положение  
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий  
педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
МАОУ «ООШ с. Степное»**

Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются муниципальной общеобразовательной организацией Энгельского муниципального района по согласованию с органом государственного управления и представительным органом работников.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку определения размера стимулирующих выплат и срокам выплат, установленным для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной  
деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной  
организации**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса



	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10 - 11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	- отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	- результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	- охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения
	- охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	- охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей:
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу Разработка программ элективных курсов
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов

	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	Награждение: - региональный уровень; - уровень общеобразовательной организации  Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня
	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	Наличие портфолио воспитателя
	Использование современных педагогических технологий
	Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу.
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах

	творческих работ
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
	Участие в методической работе Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	Сохранение психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций
	Наличие детской общественной организации
	Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное

	время, выходные дни
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с организациями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)

	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное»  
Евтеева Т.Н.  
"9" 11 2009 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «ООШ с.Степное»  
Корниенко В.Н.  
"15" 11 2009 г.

Приложение №5  
к коллективному договору

**Положение об оплате труда  
Работников структурного подразделения (дошкольной группы)  
МАОУ «ООШ с.Степное»**

**II. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, решением Собрания депутатов ЭМР от 27.11.08г. № 693/53-03 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций».

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников образовательных учреждений, включая: размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.4. Должностные оклады руководителям дошкольных групп (заведующего, директора), заместителя руководителя определяется с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесены дошкольные группы;
- квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.5. Оплата труда медицинских, и других работников организации образования, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников образовательного учреждения.

1.6. Руководители ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения несут их руководители.

1.7. Должностные оклады общеотраслевых должностей специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих областных бюджетных организаций, устанавливаются нормативным актом органов местного самоуправления.

1.8. Размеры доплат и надбавок работникам организации образования определяются на основании положения, утвержденного руководителем организации образования и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждения образования определяются на основании положения, утвержденного учредителем и согласованного с районной профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителям образовательного учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя, работникам образовательных организаций – на основании приказа руководителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда.

Руководитель дошкольной организации проверяет документы об образовании педагогических работников (воспитателей и других работников) и устанавливает им оклады, в соответствии с таблицей.

- 2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами.
- 2.2 Должностные оклады руководителей и работников, выполняющих административно-хозяйственные функции.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Заведующий: высшей квалификационной категории	13234	12589	12131	11545
2	Старший бухгалтер	11131	10722	10202	9683
3	Заместитель заведующей по АХР 1 квалификационной категории	12019	11434	10856	10321

- 2.3 При определении размера должностных окладов руководителей и работников, выполняющих административно- хозяйственные функции, учитываются:
- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
  - квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации;
  - стаж работы педагогических работников, не имеющих категории.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда производится по объёмным показателям.

Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в сфере образования.

Должностной оклад руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц, вновь назначаемых на должность, не имеющих квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), устанавливается в размере не ниже должностного оклада, соответствующего первой квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), при условии прохождения аттестации в течение первого года работы в должности руководителя (заместителя руководителя).

- 2.4 Должностные оклады работников учебно- вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу работы	6606
Младший воспитатель со средним общим образованием, курсовой	6906

подготовкой и стажем работы в должности не менее четырёх лет	
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы	7203

## 2.5 Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала

Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала устанавливается в следующих размерах:

<b>Должности работников</b>	<b>Дворник, подсобный рабочий</b>	<b>Кастелянша, машинист по с/б, кладовщик, старший сторож</b>	<b>Повар 3 разряда, делопроизводитель</b>	<b>Слесарь-сантехник, кассир</b>	<b>Шеф-повар 4 разряда</b>	<b>Старшая медсестра</b>
<b>оклад (руб.)</b>	6351	6380	6459	6606	7957	9207

## 2.6 Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		высшая категория	I категория	II категория	Без категории
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
1	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования: при стаже пед. работы до 2-х лет при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет при стаже пед. работы от 5 до 10 лет при стаже пед. работы от 10 до 20 лет при стаже пед. работы свыше 20 лет	12131	11545	10966	-      9031 9453 9898 10432 10966
2	Инструктор по физической культуре: при стаже пед. работы до 2-х лет при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет	11545	10966	10432	- 9031 9453 9898 10432



при стаже пед. работы от 5 до 10 лет				
при стаже пед. работы свыше 10 лет				

2.7 Размеры должностных окладов педагогических работников определяются с учетом профессиональных квалификационных групп в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается ниже на 10%.

Должностные оклады педагогических работников Учреждения выплачиваются за установленную в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени для педагогических работников (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Оплата труда педагогических работников в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.8 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

2.9 Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяется на основании «Положения о надбавке компенсационного характера», утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с представительным органом работников муниципального учреждения. Размеры доплат и надбавок руководителю Учреждения определяются на основании положения, утвержденного руководителем органа администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере образования и молодежной политики, и согласованного с профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителю Учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя органа администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере образования и молодежной политики, работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

2.10 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.11 Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.12 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий размер должностного оклада.

### **3. Порядок и условия изменения должностных окладов**

3.1 Изменение размеров должностных окладов производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- получения образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления соответствующих документов;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2 Перечень должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения:

- учителя-логопеды;
- инструкторы по физической культуре;
- музыкальные руководители;
- старшие воспитатели;
- воспитатели;
- педагоги- психологи;
- заведующий.

3.3 Увеличение размеров должностных окладов работников Учреждения устанавливается в следующих случаях:

3.3.1 В размере 20% от должностного оклада:

- за работу в специальных (коррекционных) группах для детей с нарушениями речи;
- учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими нарушения речи;
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей- хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- педагогам, непосредственно занятым в специальных группах для воспитанников (в группах для детей с нарушениями речи), нуждающихся в длительном лечении;
- педагогу-психологу, старшему воспитателю за работу с детьми, имеющими нарушения речи;
- музыкальному руководителю за работу с детьми, имеющими нарушения речи 20% от 0,5 должностного оклада;
- инструктору по физической культуре за работу с детьми, имеющими нарушения речи 20% от 0,25 должностного оклада.

3.3.2 В размере 15% от должностного оклада:

- руководителю муниципального учреждения за работу в образовательном учреждении, имеющего специальные группы для воспитанников, нуждающихся в специальном обучении;
- заведующему, воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, за работу в дошкольном образовательном учреждении;
- работникам (старшей медсестре, младшим воспитателям, машинисту по стирке белья, кастелянше, заместителю заведующего по АХР), непосредственно занятым в специальных группах для воспитанников (в группах для детей с нарушениями речи), нуждающихся в длительном специальном обучении.

### **4. Порядок и условия установления надбавок**

4.1 Надбавки работникам Учреждения к должностному окладу устанавливаются за наличие почетного звания, государственные и отраслевые награды:

- Нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»; нагрудными знаками « Почетный работник общего образования Российской Федерации»- в размере 901 рубля.

4.2 Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается надбавка в размере 15% от должностного оклада.

Надбавка, установленная настоящим пунктом, выплачивается ежемесячно.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников с учетом увеличения должностных окладов, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения.

5.2 Оплата труда работников МАОУ «ООШ с.Степное», занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам МАОУ «ООШ с.Степное», устанавливается в размере до 12% должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Перечень видов работ, профессий работников устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо коллективным договором.

5.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие выплаты доплат:

- доплаты за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей).

5.3.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой части (ставки) должностного оклада.

5.3.2 Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.3 Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам муниципальных учреждений при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, исполняющим функции председателя профкома, указанная доплата устанавливается в размере, не превышающем 10% должностного оклада за общественную работу.

Работникам муниципальных учреждений, совмещающим функции по обслуживанию работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности), доплата устанавливается в размере до 0,05 % должностного оклада за каждый обслуживаемый компьютер.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1 В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество работы.

Показатели и условия стимулирования работников, позволяющие оценить эффективность, результативность и качество работы, определяются в «Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников», утверждаемом руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом, которое является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

6.3 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утверждённого годового фонда оплаты труда Учреждения, а также за счёт средств, полученных из дополнительных источников и предназначенных для оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются, исходя из размера должностного оклада без учёта увеличения должностного оклада, надбавок и доплат, и предельными размерами не ограничиваются.

6.4 В особых случаях (юбилейные даты, профессиональные праздники, проведение мероприятия или по итогам конкурсов муниципального, регионального или более высокого уровня) работнику Учреждения может быть выплачена единовременная премия.

### **6.1 Порядок стимулирования**

1.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется рабочей группой по переходу на новую систему оплаты труда (НСОТ).

1.11. Педагогические работники Учреждения самостоятельно, один раз в год по итогам прошедшего учебного года, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают председателю комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ для проверки и уточнения.

**1.11.1. Портфолио представляются** на рассмотрение рабочей группой по переходу на НСОТ **15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.**

1.11.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе и с учетом критериев.

1.11.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты должен составлять не менее 30%.

1.11.4. Размер стимулирующей надбавки педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Стоимость 1 балла зависит от суммы стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.11.5. Для определения денежного веса каждого балла педагогических работников (в рублях) размер стимулирующей части фонда оплаты труда каждого месяца педагогических работников делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников.

1.11.6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

1.12. Размеры стимулирующих выплат **учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели)** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за содержание помещений в соответствии с СанПиН, качество уборки помещений по результатам ежемесячных рейдов- осмотров санитарного состояния- 20%;

- за качественную организацию питания в группах- 10%.

1.13. Размеры стимулирующих выплат персонала **работников пищеблока (поварам, подсобному рабочему кухни)** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за обеспечение качественного состояния помещений, оборудования и инвентаря пищеблока- 10%;

- за эстетическое оформление блюд, наглядной агитации- 10%;

- за выдачу блюд по графику согласно численности детей и нормам питания- 10%;

**кладовщику:**

- за качественный контроль, за учет сроков реализации пищевых продуктов, условий их хранения- 10%;

- качественное ведение документации- 10%;

- содержание в чистоте помещений склада- 10%.

1.14. Размеры стимулирующих выплат **слесаря-сантехника** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за соблюдение теплового режима в Учреждении- 10%;

- за оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок в аварийных ситуациях- 20%.

1.15. Размеры стимулирующих выплат **дворника** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за уборку большого количества снега, листвы- 20%;

- за содержание газонов и цветников в эстетическом состоянии- 10%.

1.16. Размеры стимулирующих выплат **старшего сторожа** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций- 20%;

- за расширенный объем работы – 10%.

1.17. Размеры стимулирующих выплат **машиниста по стирке белья, кастелянши** производятся ежемесячно по следующим показателям:

- за содержание помещений в соответствии с нормами СанПиН- 20%;

- за оперативность работы во время карантин- 10%.

1.18. Включить в критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников и техперсонала структурного подразделения:

- член профсоюза – 1 балл;

- председатель профкома -5 баллов;

- член профкома -2 балла;
- уполномоченный от профсоюза по охране труда -5 баллов.

## **7. Отдельные вопросы оплаты труда педагогического персонала**

7.1 Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в муниципальных учреждениях, и устанавливает объем фактической учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.2 В муниципальном учреждении для оплаты труда педагогического персонала может применяться почасовой порядок оплаты труда.

Почасовой порядок оплаты труда применяется:

- за педагогическую работу в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшуюся не свыше двух месяцев.

7.3 Размер оплаты за один час указанной в пункте 7.2 настоящего Положения педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную продолжительность (норму часов) педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов педагогического работника определяется путем умножения установленной продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей недели и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4 Педагогическим работникам при работе в особых условиях, а именно:

- за работу по совместительству в других образовательных учреждениях (при этом общий объем работы не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников);
- при возложении обязанностей по индивидуальному обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;
- при работе в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оплата труда определяется путем умножения должностного оклада (ставки заработной платы) за установленную продолжительность рабочего времени для педагогических работников на их фактическую учебную нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений**

8.1 Плановый фонд оплаты труда муниципальных учреждений включает:

- фонд должностных окладов;
- фонд компенсационных выплат;
- фонд стимулирующих выплат;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.2 Размер фонда стимулирующих выплат для работников муниципального учреждения, формируемый за счет бюджетных средств, устанавливается в размере до 30% от объема

средств, направляемых на должностные оклады работников муниципального учреждения. Экономия фонда стимулирующих выплат устанавливается муниципальным учреждением самостоятельно.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии, в том числе за счёт оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда муниципальных учреждений.

8.3 Общий объём средств, необходимых на оплату труда в расчете на год, определяется на основании штатного расписания и (или) тарификационных списков и отражается в смете расходов муниципального учреждения.

## **9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в дошкольных группах.**

9.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организациях".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, организациями в установленном порядке.

9.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных организаций; дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, общеобразовательных школ, являющихся структурными подразделениями учреждений среднего профессионального образования; учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

9.3. Продолжительность рабочего времени специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий - 36 часов работы в неделю.

9.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.2. – 4.3., составляет 40 часов в неделю.

9.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3-х часов в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами.

Преподавательская работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательного учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАОУ «ООШ с.Степное

Евтуева Т.Н.

" 9 " 11 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ООШ с.Степное

Корниенко В.Н.

" 12 " 11 2018 г.

Приложение №6  
к коллективному договору

### Положение о премировании работников МАОУ «ООШ с.Степное»

#### 1. Общие положения.

1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников:

- 15% фонда заработной платы в пределах его экономии;
- 30% прибыли, поступившей от платных услуг;
- 20% от спонсорских средств и личных вкладов.

1.3. Премия устанавливается 1 раз в квартал (полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

#### II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- умелую организацию работы родительского комитета класса;
- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:



- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

### **III. Показатели единовременного премирования.**

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет );
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

### **IV. Порядок установления премиальных выплат.**

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

#### 4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

