

Согласовано  
Председатель ПК  
*Сафонова* В.Т.Сафина  
Протокол собрания коллектива №1  
от 15.01.2016 г

Утверждено  
Директора школы  
*Л.М.Пидгурская*  
Приказ № 82 от 20.01.2016 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения Новопетровская средняя общеобразовательная школа

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению образования Администрации Константиновского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации района от 02 апреля 2013 г. № 280 «О введении новых систем оплаты труда работников районных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления администрации района от 26.12.2014 № 965, от 16.06.2015 № 378), постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204).

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации района от 02 апреля 2013 г. № 280;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации района от 02 апреля 2013 г. № 280;
- иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об муниципальном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником управления образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1, № 2 к настоящему положению.

2.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего положения.

## **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетного учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

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

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к основному окладу.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетного учреждения работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие учёной степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;  
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- работу в условиях эксперимента;  
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;  
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;  
- использование здоровьесберегающих технологий;  
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;  
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;  
- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;  
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высшую квалификационную категорию – 15 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.8. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.9. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.10. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.11. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;
- ведомственные награды – 20 процентов;
- кандидат наук – 30 процентов;
- доктор наук – 50 процентов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в

пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

## **5. Особенности оплаты труда педагогических работников**

5.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

5.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

## **6. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

6.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других,

подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

6.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - муниципальный орган района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

6.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

6.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного учреждения – муниципальный орган, в ведении которого находится учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
автономного учреждения

**минимальные размеры окладов (ставок) работников  
муниципального образовательного бюджетного учреждения**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
1	гардеробщик; сторож (вахтер); кухонный рабочий, механик, повар	2067,92
2	Уборщик служебных помещений	2152,08
3	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	2212,19
4	Лаборант; заведующий хозяйством;	2308,37
5	Сантехник; техник - программист	2560,85
6	техник - программист; библиотекарь	2843,40
7	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; логопед	2807,93
8	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; логопед	3432,51

9	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; логопед	4487,50
с	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; логопед	с 1,25 8405
12	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; заместитель директора по хозяйственной части ; логопед	с 1,25 9070
13	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; заместитель директора по хозяйственной части ; логопед	с 1,25 9799
14	Педагог дополнительного образования; учитель; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения ; библиотекарь; заведующий хозяйством; логопед	с 1,25 10588

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
автономного учреждения.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников  
муниципального образовательного бюджетного учреждения

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
1	гардеробщик; истопник; сторож (вахтер); кухонный рабочий механик, повар	2181,66
2	Уборщик служебных помещений , дворник	2270,44
3	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	2333,86
4	Лаборант; электрик; заведующий хозяйством; кочегар; секретарь ; техник - программист	2435,33
5	Сантехник; техник – программист; водитель	2701,70
6	техник - программист; библиотекарь	2843,40
Категория соответствия (с)	Воспитатель (включая старшего); педагог-психолог; логопед; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); педагог дополнительного образования.	10607 с 1,25

2 категория	Воспитатель (включая старшего) ; педагог-психолог; логопед; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); педагог дополнительного образования.	11461 с 1,25
1 категория	Воспитатель (включая старшего) ; педагог-психолог; логопед; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); педагог дополнительного образования.	12384 с 1,25
Высшая категория	Воспитатель (включая старшего) ; педагог-психолог; логопед; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); педагог дополнительного образования.	13381 с 1,25

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда педагогическим работникам

**I. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в общеобразовательных учреждениях Амурской области, утвержденными Приказа Министерства образования и науки «Об утверждении примерного положения о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений» № 1952 от 31.08.2011 года, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Константиновского района, утвержденным Постановлением Главы Константиновского района № 179 от 24.07.2008 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, с целью усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении результативности своей деятельности, улучшения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение определяет показатели и критерии качества и результативности труда педагогических работников, условия и порядок расчета стимулирующих выплат для педагогов общеобразовательного учреждения. Данные параметры устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения (Педагогический совет) и органы государственного общественного управления (Управляющий совет).

Изменения и дополнения настоящего Положения могут быть внесены решением общего собрания трудового коллектива по мотивированному предложению педагогического совета, администрации образовательного учреждения.

Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат могут быть сняты полностью или уменьшены на основании Приказа директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные зам. директора по учебно-воспитательной работе, акты, табель учета рабочего времени и другие);
- несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда;
- приказа об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения педагогических работников под личную роспись.

**II. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников**

1. Настоящее Положение разработано в целях:
  - усиления материальной заинтересованности педагогических работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
  - учета различных видов деятельности учителей, эффективности деятельности педагогических работников;
  - мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
  - успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
  - контроля и самоконтроля педагогов.
2. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат показатели и критерии оценки работы эффективности педагогических работников образовательной организации.  
Каждому критерию присваивается определенное количество баллов, оно определяется основными задачами, решаемыми педагогическим коллективом в текущем году исходя из стоимости 1 балла.
3. Расчет размеров выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов — полугодие (сентябрь-декабрь, январь-июнь), что позволяет учитывать динамику учебных достижений.
4. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом:

Педагогические работники	<b>Поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии)</b>	
	Подготовка и участие призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня: -российского -областного -районного -школьного	от 500 руб. до 1000руб. от 300 руб. до 500руб.
	Руководство детскими творческими проектами, подготовка и проведение олимпиад школьного уровня	от 100 руб. до 250руб.
	За участие в педагогических конкурсах	от 100 руб. до
	За участие в конкурсах - «Учитель года», призеру в течении учебного года	от 500 руб. до 1000 руб.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета аккредитация школы, аттестация педагогического работника	до 500 руб.
	Проведение открытых уроков	от 100 руб. до 250руб.
	Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий (кл. часы, вечера, утренники, политинформации, праздники)	от 100 руб. до 250руб.
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, медиауроки (не менее 5 уроков), участие в экспериментальной и исследовательской работах.	от 200 руб. до 500руб.
	Участие педагога в методической работе: за активную работу на педсоветах, конференциях, семинарах, методических объединениях, родительских собраниях, внеклассная работа, проведение открытых	от 100 руб. до 300руб.
	Участие в подготовке к новому учебному году (кабинеты, спортзал, мастерские)	от 100 руб. до 1000руб.
	Образцовое содержание кабинета (по представлению завучем): -кабинетов, спортзала, мастерских. За пополнение кабинета дидактическим материалом Наглядность(рабочие стенды , классный уголок) Озеленение Эстетическое и санитарное состояние кабинета Охрана труда учащихся во время учебного процесса	от 50 руб.до 200 руб. за каждый пункт
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, участие в общешкольных мероприятиях, целевых операциях, работа с классом и т.д.), по представлению завучем:	от 100 руб. до 350руб.
	Проведение консультаций(1 консультация в неделю)	от 50 руб. до 300
	Расширение зоны обслуживания	от 500 руб. до
	Наставничество	от 300 руб. до 400руб.
	Организация самоуправления в классе	50 до 150 руб.
За публикации в прессе, подготовку номера школьной газеты, сбор информации, распечатка на компьютере	от 50 руб. до 600руб.	
За эффективную работу педагогическим работникам (социальный педагог, классные руководители) с детьми из социально неблагополучных семей	От 100р. до 00р.	

-производится подсчет баллов по максимально возможному количеству показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогов (согласно Положению «О порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения»), на основе данных накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагога в рамках внутришкольного контроля. Полученные баллы за результативность работы педагога умножаются на стоимость одного балла.

5. За счет стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам образовательной организации производится постоянные выплаты, выплаты социального характера и премирования:

**Постоянные выплаты:**

- доплаты (надбавки) за осуществления функции классного руководителя из расчета накопимости обучающихся в классе 14 и более 1000рублей, менее 14 обучающихся по формуле  $1000 / 14 \times$  на количество

- за работу педагогическим работникам (социальный педагог, классные руководители) с детьми из социально неблагополучных семей 500 от до 1000 рублей, на основании предоставленных актов посещения семей, отчета или информации работы с детьми из социально неблагополучных семей;

-молодым педагогам от 1000руб. до 1500руб.;

-за сдачу ЕГЭ всеми выпускниками по предмету от 500руб.до 1000рублей;

- педагогам имеющим высшую и первую категории от 500 руб. до 700 рублей;

- создание и поддержка системы дополнительных занятий с обучающимися от 30руб. до 300 руб. за одно занятие;

- индивидуальные занятия на дому от 30 руб. до 250 руб. за одно занятие;

- расширение зоны обслуживания не входящие в должностные обязанности от 1000руб. до 3000руб.;

-за организацию дополнительного образования (кружковая работа, спортивные секции) от 100руб. до 200руб. за одно занятие;

-за работу по охране труда и безопасности по школе от 500руб. до 2000руб.

**Премирование:**

-за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем от 1000 до 3000 рублей.

-многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию от 3000 рублей до 10000рублей;

-в честь Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня от 300 до 1000рублей,

-за проведение на высоком уровне районных семинаров- от 200 р. до 1000 рублей;

-за активное участие в общественной жизни школы от 200 р. до 500 рублей;

-за выполнение на высоком уровне работы, не входящей в должностные обязанности работника от 200 до 1000рублей,

**Социальные выплаты:**

Оказание материальной помощи в следующих случаях:

-смерти родственника первой линии -5000 рублей;

-чрезвычайных ситуаций (пожара и другие обстоятельства) в размере 5000 рублей;

-продолжительная тяжелая болезнь работника или ребенка при предоставлении справки из медицинского учреждения от 3000 до 5000 рублей.

Установление условий премирования, не связанных результативностью труда, не допускаются.

### **III. Порядок премирования**

1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат фонда оплаты труда, согласно Положения о распределении стимулирующего фонда труда педагогических работников (Приложение к Положению о порядке стимулирующих выплат педагогическим работникам «Критерии оценки эффективности труда педагогических работников образовательной организации»).

2. Показатели эффективной деятельности работников являются основанием для их премирования.

3. Условия премирования, категории работников, подлежащие премированию, периодичность, показатели премирования, осуществления стимулирующих выплат закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном директором школы и согласованным с председателем профсоюзного комитета.

4. Конкретные размеры премии, стимулирующие выплаты определяются в учреждении в зависимости от наличия фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. На премирование за результаты труда могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда за месяц, квартал, полугодие, 11 месяцев, год.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда педагогическим работникам дошкольного образования

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение о распределении фонда стимулирования педагогов дошкольного образовательного учреждения определяет основания порядок и критерии оценки профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов дошкольного образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и творческого выполнения должностных обязанностей.
- 1.3. премирование педагогов дошкольного учреждения производится из средств фонда заработной платы дошкольного учреждения.
- 1.4. Задачи оценки профессиональной деятельности педагогов:
- выявление направлений для работы по повышению эффективности деятельности согласно полученным данным;
  - использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
  - усиление материальной заинтересованности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений в повышении качества образовательной деятельности.

**2. Порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения.**

- 2.1. На уровне муниципалитета утверждается перечень направлений. Для изменения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения каждого показателя значимости присваивать то или иное количество баллов педагогу дошкольного образовательного учреждения. Система показателей качества и результативности труда педагогов дошкольного образовательного учреждения утверждается настоящим Положением.
- 2.2. Экспертная комиссия осуществляет оценку профессиональной деятельности педагогов по результатам месяца.
- 2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогов руководителем дошкольного образовательного учреждения создается экспертная комиссия, в состав которой входят сотрудники образовательного учреждения и представитель общественности.

**3. Показатели профессиональной деятельности педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения.**

- 3.1. При выставлении баллов предлагается руководствоваться изложенными рекомендациями:
- наличие положительной динамики снижения количества пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости – 5 баллов;
- 3.2. Результаты участия в районных и областных мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня:
- наличие призовых мест районных конкурсов – 2 балла;
  - наличие призовых мест областных мероприятий – 4 балла.
- 3.3. Благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников):
- полностью соответствует – 6 баллов;
  - в целом соответствует -4 балла;
  - средний уровень соответствия -2 балла;
  - не соответствует -0 баллов.
- 3.4. Работа по сохранению здоровья детей:
- отсутствует рост заболеваемости воспитанников – 8 баллов;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса – 5 баллов.
- 3.5. Участие в организации и проведении на базе дошкольного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.:
  - муниципального уровня – 2 балла;
  - областного уровня – 3 балла;
  - всероссийского уровня – 4 балла.
- 3.6. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:
  - федерального уровня -10 баллов;
  - областного уровня – 8 баллов;
  - муниципального уровня – 6 баллов.
- 3.7. Научный потенциал педагога (наличие личных публикаций за отчетный период):
  - наличие личных публикаций всероссийского уровня – 8 баллов;
  - наличие личных публикаций областного уровня -5 баллов;
  - муниципального уровня – 3 балла.
- 3.8. Системность проведения совместных с родителями мероприятий:
  - проводятся «Дни открытых дверей» и являются средством общения для родителей и педагогов, способом обмена информацией и опытом – 3 балла.
- 3.9. Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации):
  - хороший – 3 балла;
  - средний или низкий -0 баллов.
- 3.10. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагогов в баллах, затем баллы суммируются.
- 3.11. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается по итогам работы за месяц руководителем дошкольного учреждения.

#### **4. Порядок распределения стимулирования качества и результативности труда утверждается руководителем дошкольного учреждения.**

- 4.1. На основании показателей работы педагогов дошкольных образовательных учреждений стимулирующие выплаты начисляются в процентном соотношении от оклада педагога.
- 4.2. После согласования с советом по распределению стимулирующей части ФОТ заведующий дошкольным образовательным учреждением утверждает результаты распределения приказом, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты стимулирующей части ФОТ педагогом дошкольного учреждения.

#### **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результат оценки.**

- 5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию.
- 5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя заведующего дошкольным образовательным учреждением с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
- 5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.
- 5.4. На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывается заседание комиссии для её рассмотрения.
- 5.5. В присутствии педагога. Подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на предоставленные документальные данные. Оценка, данная комиссией на основании результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

**Сводная таблица оценки  
эффективности деятельности педагогов дошкольного образования**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Количество баллов по факту</b>
1	Наличие положительной динамики снижения количества пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости	<b>5</b>	
2	Результаты участия в районных и областных мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня:		
	- наличие призовых мест районного уровня;	<b>2</b>	
	- наличие призовых мест областных мероприятий	<b>4</b>	
3	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей):		
	- полностью отсутствуют:	<b>6</b>	
	- в целом отсутствуют:	<b>4</b>	
	- средний уровень соответствия:	<b>2</b>	
	- не соответствует:	<b>0</b>	
4	Работа по сохранению здоровья детей:		
	- отсутствие роста заболеваемости воспитанников:	<b>8</b>	
	- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса:	<b>5</b>	
5	Участие в организации и проведении на базе дошкольного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.:		
	- муниципального уровня:	<b>2</b>	
	- районного уровня:	<b>3</b>	
	- областного и федерального уровня:	<b>4</b>	
6	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:		
	- федерального уровня:	<b>10</b>	
	- областного уровня:	<b>8</b>	
	- районного уровня:	<b>6</b>	
7	Научный потенциал педагога (наличие личных публикаций за отчетный период)		
	- наличие личных публикаций всероссийского уровня:	<b>8</b>	
	- наличие личных публикаций областного уровня:	<b>5</b>	
	- муниципального уровня:	<b>3</b>	
8	Системность проведения совместных с родителями и общественностью мероприятий:	<b>3</b>	
	- Проводятся «Дни открытых дверей» и являются средством общения для родителей и педагогов, способом обмена информацией и опытом;		

9.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации):		
	- хороший:	3	
	- средний или низкий:	0	

Шкала соответствия для начисления стимулирующих выплат педагогам дошкольного образования

**Шкала соответствия:**

**Свыше 60 баллов – 100%;**

55-60 баллов- 90%;

50-55 баллов – 80%;

45-50 баллов - 70%;

40-45 баллов – 60%;

35-40 баллов – 50%;

**Ниже 30 баллов стимулирующие выплаты не выплачиваются.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и прочего персонала**

Настоящее положение определяет порядок распределения и установления доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников учреждения, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы и порядок материального поощрения работников.

Основными задачами фонда является повышение эффективности и качества труда работников учреждения, повышение мотивации к качественному труду, повышение кадровой обеспеченности учреждения, материальное поощрение в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения.

Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, принятых на условиях трудового договора.

В Положении предусмотрен дифференцированный подход к определению размера доплат и надбавок стимулирующего характера, в зависимости от объема выполняемой работы в текущем месяце.

Стимулирующий фонд рассчитывается ежемесячно, исходя из фактически начисленного тарифного фонда за расчетный месяц, распределяется по группам (категориям) персонала:

1. Учебно-вспомогательный персонал.
2. Обслуживающий персонал.

Доплаты могут быть сняты по приказу директора образовательного учреждения, на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда в следующих случаях:

1. Фактическое невыполнение дополнительной работы, за которую установлена постоянная доплата.
2. Грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава образовательного учреждения.

Оплата за виды работ по группам (категориям) персонала:

**1. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал**

- за напряженность в работе по обеспечению ремонтных работ до 500 рублей;
- за сохранность материальной базы учреждения до 500 рублей;
- за работу без больничных листов ( по итогам календарного года);
- за общественную работу- 100 рублей,
- за слесарные работы, ремонт оборудования, сантехники- 500 рублей,
- за напряженность в работе, по обслуживанию зданий до 1000 рублей,
- за подготовку учреждения к новому учебному году – 200 рублей
- за отсутствие простоев автомобильного транспорта и безаварийную работу- 500 рублей,
- за ненормированный рабочий день 900 руб.
- за ремонт техники до 1600 руб.;
- за мойку автобуса 1000 руб.
- за высокий профессионализм водителя 500 руб.,
- за работу, связанную с погрузкой и выгрузкой, переносом тяжестей до 500 рублей;
- за организацию питания школьников 2500 руб.,
- за расширенный объем работ завхоза 1500 руб.,
- за образцовое содержание помещений и территории;
- предоставление материальной помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации до 5000 рублей,

При наличии соответствующих вакансий работникам могут производиться доплаты и надбавки в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и увеличений объема выполняемых работ.

Доплаты и надбавки из могут выплачиваться работникам, принятым на работу по совместительству.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, их диапазон, устанавливаются учреждением самостоятельно, в пределах средств, определенных размерами стимулирующего фонда, и максимальными размерами не ограничиваются, а определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых работниками учреждения по представлениям заместителей директора школы, педагога-организатора, председателя комиссии по распределению стимулирующего фонда.

За правильность планирования, расчета и выплат надбавок и доплат из стимулирующего фонда ответственность несет директор учреждения.

Положение об использовании стимулирующего фонда фиксируется как приложение к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом учреждения. Размер надбавки или доплаты из стимулирующего фонда устанавливается комиссией, состоящей из директора учреждения, и его заместителей, председателя комиссии, представителей от установленных категорий персонала: педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, утвержденной приказом по учреждению. Работа комиссии оформляется протоколом. Решение о назначении надбавки или доплаты работникам (их отмена или снижение размера) оформляется приказом директора учреждения и доводится до сведения коллектива.