«ПРИНЯТО»
На Педагогическом Совете
Протокол №2 от 01.09.2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
_____Л.А.Картавенко

«УТВЕРЖДАЮ»
директор МБОУ «Арлюкская СОШ»
_____А.Н.Северина
Приказ № 60 от 01.09.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «АРЛЮКСКАЯ СОШ»

2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Арлюкская СОШ» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального образовательного учреждения Юргинского муниципального округа, созданного в форме учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа, утвержденного постановлением администрации Юргинского муниципального района от 30.03.2011 № 190 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.1 Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета Юргинского муниципального округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.2. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

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

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного

нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных бюджетом Юргинского муниципального округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются каждым учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в сельской местности, входящей в перечень населенных пунктов Юргинского муниципального округа, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О х К1) х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, входящих в перечень (Кс = 1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, входящих в перечень (Кс = 1,25).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 3-7 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия

почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными к настоящему Положению,- со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп = ((Ор + (Ор) х (К2 + К3)) х Нагр.) / Н ч + ((Ор)) х (К4)), где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.i) х Нфакт. мес.i, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководители учреждений, в пределах имеющихся у учреждения средств, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты,.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

с дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное

образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), 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 другим аналогичным специальностям;

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

2.8.6. 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 учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или

нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается

Управлением образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются Управлением образования Юргинского муниципального округа.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования Юргинского муниципального округа вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования Юргинского муниципального округа - главного распорядителя средств бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Управление образования Юргинского муниципального округа - главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников

данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке определения нормативных затрат для финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), установленном Управлением образования Юргинского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Арлюкская СОШ»

Перечень
компенсационных выплат работникам

Компенсационные выплаты, их размеры устанавливаются на основании данного Положения, утверждаются приказом директора на новый учебный год и конкретизируются в дополнительном соглашении к контракту с работником.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: младший воспитатель воспитатель	Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579, приказ Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, приказ Министерства Российской Федерации «О службе охраны труда образовательного учреждения» от 11.03.1998 г. № 662, Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (статья 212), Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, от 01.05.2016 N 136-ФЗ, от 19.07.2018 N 208-ФЗ, от 27.12.2018 N 553-ФЗ, от 27.12.2019 N 451-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 30.12.2020 N 503-ФЗ) 10% 8%
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни .	Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

		день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
4	Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5	За работу в вечернее и ночное время сторожам	оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
6	Доплата до минимального размера труда: всем сотрудникам, чья ставка ниже МРОТ	устанавливается приказом директора школы.
6.1	Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	устанавливается выплата в размере 30 процентов от должностного оклада (ставки)
6.2	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора), не зависящая от количества обучающихся в классе

	работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной работы	(классе-комплекте, группе). Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)
	Для работников, выполняющих преподавательскую деятельность	
7	За проверку тетрадей: 1-4 классы; 5-9,10-11 классы: русский язык, литература, математика; иностранный язык, физика, химия, биология, география, история, обществознание, информатика	до 15% от ставки: при наполняемости от 1 до 9 чел – 5% от 10 до 14 чел – 10% от 15 – 15% до 15% от количества часов: при наполняемости от 1 до 9 чел – 5% от 10 до 14 чел – 10% от 15 чел – 15% до 10% от количества часов: при наполняемости от 1 до 14 чел – 5% от 14 чел – 10%
8	За заведование кабинетом	5%
9	За заведование актовым залом	5%
10	За заведование библиотекой	5%
11	За заведование спортивным	10%

	залом	
12	За заведование методическим кабинетом	5%
13	За заведование учебно-опытническим участком	- до 25%
14	За руководство работой методических объединений	- до 10%
15	За расширение зоны обслуживания в кабинете информатики (создание, поддержка, установка, обновление программного обеспечения, за технически исправные эксплуатируемые компьютеры)	5%
16	За работу председателя комиссии по распределению стимулирующего фонда	- до 500 руб
17	За сопровождение детей находящихся на подвозе	- до 3500 руб.
18	Ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения	-до 3000 руб
19	За подготовку и своевременное предоставление персональных данных в ПФР, военный учет	- до 3000 руб
20	За работу председателя профсоюзного комитета	-до 1000 руб
21	За организацию и проведение сдачи норм ГТО	- до 2000 руб
22	За работу в системе «Электронная школа 2.0»	- до 2000 руб
23	За ведение учета питания обучающихся	- до 1000 руб

24	За работу диспетчера по расписанию	- до 2500 руб
25	За работу с сайтом	- до 2000 руб
26	За работу в системе «Мониторинг питания»	- до 1500 руб
27	За работу в системе 1С «Питание»	- до 2000 руб
28	За организацию работы по благоустройству и озеленению школы, по создания комфортных эстетических условий.	- до 3500 руб
29	Выполнение дополнительной работы с автобусами (мелкий ремонт, мытье, подготовка к техосмотру)	- до 2000 руб
30	За работу по приемке продуктов в вечернее время	- до 2000 руб
31	За работу по разделению питания и увеличением отчетности	- до 2000 руб
32	За организацию работы летней оздоровительной площадке	- до 4000 руб

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579, или аналогичными перечнями, утвержденнымиприказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

<**> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Арлюкская СОШ»

Положение
о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение утверждает долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы- не менее 30%;

выплаты за качество выполняемых работ – не менее 30%;

выплаты за непрерывный стаж работы- не менее 5%, выслугу лет – не менее 5%;

премиальные выплаты по итогам работы – не менее 15%;

иные поощрительные и разовые выплаты – не менее 15%.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации, который утверждается приказом директора ОО.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, четверть, квартал, полугодие, год.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования приведен в Приложении к данному Положению.

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ,

оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

2.2.2. Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на месяц или на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц или квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

2.2.4. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее соответственно - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение), назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

- 885 рублей педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения Юргинского муниципального округа (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которые оцениваются по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно или ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Юргинского муниципального округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Юргинского муниципального округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.2.5. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере - 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.2.6. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений Юргинского муниципального округа, созданных в форме учреждений, в размере - 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

2.5. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно и оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Стаж работы	Коэффициент
1-5 лет	0,5
6-10 лет	0,7
11-15 лет	0,8
16-24 лет	1
25 лет и более	2

2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

2.7. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

- Юбилей (50,55,60,65 и.т.д) -3000 руб.
- День рождения – 1000 руб
- Календарные праздники- 500 руб.

2.8. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь:

- на лечение (операция)- 3000 руб
-на бракосочетание (работник ОУ)- 2000 руб
- на рождение ребенка -2000 руб
- при пожаре -3000 руб
- на похороны (мать, отец, муж, жена) – 3000 руб

2.9. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

Показатели (критерии) за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты.

Критерии учителя

Качество работы		
1.	**% качества обученности (по итогам полугодия, года)** Определяется по лучшему результату своих предметов по формуле $\frac{А}{В} \times 100\% \times К$, где А – количество учащихся, получивших «4» и «5», В – общее количество учащихся, К – коэффициент сложности предмета. К = 1 (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия,). К = 0, 7 (литература, история, обществознание, право, биология, география, экономика, информатика, начальные классы). К = 0,5 (физическая культура, технология, астрономия, музыка, изо, ОБЖ, экология)	81% – 100% - 3 балла 51% - 80% - 2 балла 21% – 50% - 1 балл
2.	**Качественная сдача итогового сочинения в 11 классе**	1 балл за каждого учащегося, получившего зачет на итоговом сочинении
3.	**Качественная сдача ЕГЭ**	1 балл за каждого учащегося, сдавшего ЕГЭ на 60-100 баллов.
4.	**Качественная сдача ОГЭ по обязательным предметам** Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки "4" и "5", к численности учащихся 9-х классов.	от 30% до 49% 1балл; от 50% до 69% 2 балла; от 70% до 100% 3 балла
5.	**Качественная сдача ОГЭ по предметам по выбору** Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по предметам по выбору отметки "4" и "5", к численности учащихся 9-х классов.	от 40% до 59% 1балл от 60% до 79% 2 балла от 80% до 100% 3 балла
Интенсивность работы		
1.	**Адаптация 1 класса** Отношение численности учащихся 1-го класса по результатам административного мониторинга, показавших положительную динамику уровня адаптации к обучению к обшей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% - 1 балл от 50% до 69% - 2 балла от 70% до 100% - 3 балла
2.	**Адаптация 1 класса** Отношение численности учащихся 1-го класса, показавших положительную динамику сформированности универсальных учебных действий по результатам административного мониторинга, к общей численности учащихся 1-го класса	от 30% до 49% - 1 балл от 50% до 69% - 2 балла от 70% до 100% - 3 балла
3.	**Успешная сдача ЕГЭ**	1 балл за каждого учащегося 11 класса, успешно сдавшего ЕГЭ.

4.	**Успешная сдача ОГЭ по предмету**	1-5 человек -1 балл 6-10 человек – 2 балла 11-15 человек – 3 балла 16- 25 человек – 4 балла
5.	**Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету** Результаты муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	1 балл за каждого победителя 0, 5 балла за каждого призера
6.	**Президентские состязания, президентские спортивные игры**	1балл
7.	**Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету** Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных олимпиад, конференций, конкурсов, выставок, соревнований.	1-5 победителей – 1 балл 6-10 победителей – 2 балла 11 и более победителей – 3 балла 1-5 призеров – 0,5 балла 6 - 10 призеров – 1 балл 11 и более призеров – 1, 5 балла Команда-победитель – 1 балл Команда-призер – 0,5 балла
8.	**Профессиональный рост учителя** Результативное участие в конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, грантах, результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства: «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»и др.	победитель – 3 балла призер – 2 балла
9.	**Профессиональный рост учителя** Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается 1 раз.	1 – 3 работы – 1 балл 4 – 6 работ – 2 балла 7 и более работ – 3 балла
10.	**Уровень трудовой и исполнительской дисциплины** Наличие и сдача рабочих программ Заполнение электронного журнала Своевременная сдача документации (отчеты, информация по запросу администрации, журналы) Экспертная комиссия	 1балл 1балл 1балл 1балл
Итоги работы		
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 БП от мин. Образования Кузбасса-1000 Медаль -3000р Знак -2000р

Критерии воспитателя

Качество работы			Кол. баллов
1.	**Достижение воспитанников**		
1.1 Раз в три месяца	Наличие победителей и призеров международных, Всероссийских, областных, муниципальных олимпиад, конференций, конкурсов, выставок, соревнований.	Очное региональный уровень, Победитель- 2б Призер -1б Участие - 0,75	
		Очное муниципальный уровень, Победитель -1б Призер - 0,75б Участие - 0,5 б	
		Заочное участие, любой уровень, балл не зависит от количества конкурсов - 0,5б	
2	**Профессиональный рост воспитателя**		
2.1 Раз в год	Результативное участие в конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, грантах, результативное участие в областных ,муниципальных конкурсах профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»и др.	Региональные и выше победитель – 2 балла призер – 1 балла участие- 0,75б	
		Муниципальный уровень победитель – 1балла призер – 0,75 балла участие-0,5балла	
2.2 Раз в три месяца	Участие в проведении семинаров, открытое занятие, мастер класс, конференций, педсоветов, обобщение педагогического опыта работы	Региональный уровень- **1б** Муниципальный уровень-**0,5б** Уровень ОО -**0,25б**	
2.3 Раз в пол года	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается 1 раз.	1 – 3 работы – **1 б** 4 – 6 работ – **2 б** 7 и более работ – **3 б**	
Интенсивность работы			
1 Раз в месяц	Адаптация воспитанников Организация работы по успешной адаптации воспитанников к ОО	0,5б	
2 Раз в месяц	Сохранность контингента воспитанников группы	75%-100%-1б 65%-75%-0,75б 50%-65%-0,5б	
3 Раз в полгода	Соответствие образовательной среды требованиям реализуемой образовательной программы. Пополнение предметно-развивающей среды. Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад педагога в пополнение развивающей среды, оформление группы	Частичное пополнение-0,5б Среднее- 0,75б Максимальное- 1б	

4 раз в месяц	Разработка срочной документации, отчетов, на начало ученого года, тематические дни и недели, недели здоровья и другое.	1б	
5 раз в месяц	Качественная работа по благоустройству территории (субботники, посадка клумб, уход за клумбами) полевые работы (работа в огороде)	1б 2б	
6 раз в месяц	Участие в проведении праздников, развлечений, соревнований (в качестве персонажей)	Две и более(роль на протяжении всего праздника) - 1 б Одна роль - 0,5б	
7 Раз в год	Положительная динамика уровня развития дошкольников по результатам диагностики (мониторинга). Заданный период учитывается вклад педагога в получении результативности образовательной деятельности (индивидуальные маршруты, индивидуальная работа, составление дополнительных программ и другое)	До 10 % - низкий уровень Более 25 % - высокий уровень Остальные - средний уровень 1б 10 % -15% - низкий уровень 15% - 25 % - высокий уровень Остальные - средний уровень 0,75б 15% -20 % - низкий уровень 10% - 15 % - высокий уровень Остальные - средний уровень 0,5б	
8 раз в пол года	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности (проект) Работа в рабочих, творческих, экспертных группах (по факту)	Региональный уровень- 1б Муниципальный уровень-0,5б Уровень ОО -0,25б Региональный уровень- 1б Муниципальный уровень-0,5б Уровень ОО -0,25б	
9раз в три месяца	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в мероприятиях образовательной организации (благоустройство территории, группового помещения, посещение родительских собраний, участие родителей в совместных мероприятиях с детьми)	81% - 100% -0,75 б 61% - 80% - 0,5б 40% - 60% - 0,25б	
10 раз в пол года	Конкурсы проводимые образовательной организацией	победитель – 0,5б призер – 0,25 б	

Критерии для работников ОО

младшие воспитатели

	Качество работы		
1	Оказание помощи воспитателю в обеспечении здоровьесбережения детей (закаливания, прогулки, одевание, раздевание, проветривание, подготовка участка для прогулки)	Оказание помощи - **1б** Частич. оказание **- 0,5б** Отсут. помощи - **0 б**	
2	Организация детей второй подгруппы во время занятия по подгруппам	Отсутствие замечаний - **1б** Имеются замечания **-0б**	
3	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	Отсутствие замечаний - **1б** Имеются замечания **-0б**	
4	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	**2б**	
5	Организация приема пищи, работа по освоению правил поведения за столом, привитие к/г навыков, сервировка стола.	Отсутствие замечаний – **0,75б** Частичная организация - **0,5б** Грубые нарушения - **0б**	
	Интенсивность работы		
1	**Адаптация воспитанников** Организация работы по успешной адаптации воспитанников к ОО	0,5б	
2	Качественная работа по благоустройству территории, полевые работы (субботники, посадка клумб, уход за клумбами, работа в огороде	1б 2б	
3	Присмотр за детьми во время сон часа, во время отсутствия воспитателя. (педсовет, семинар, родительские собрания и т.д.)	Осуществление **-1б** Частично **- 0,5 б** Отсутствие **- 0 б**	
4	Качественная сохранность постельного белья , посуды и другого хозяйственного инвентаря своей группы.	Сохранность 100% - **0,5 б** 80-99% **- 0,25 б** Менее 80% - **0 б**	
	Итоги работы		
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р	

заместитель по воспитательной работе, заместитель директора по дошкольному образованию

	Интенсивность работы	
1	Подготовка и организация летнего отдыха обучающихся и летнего трудового лагеря	3б
2	Работа с работниками школы по оформлению печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия	1б
3	Работа со СМИ (радио, телевидение, пресса, инстаграм);	2б
4	Работа с общественными организациями	1б
5	Организация работы педагогов для участия во Всероссийских, международных и областных конкурсах	2б
6	Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы	3б
7	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.	На федеральном уровне – 3балла; На региональном уровне – 2 балла; На муниципальном уровне – 1 балл;
8	Социальное партнерство, направленное на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности учащихся, социализации и развития гражданских качеств учащихся	3б
9	Информационная открытость Обновление информации на сайте школы не реже 1 раза в месяц	2б
	Качество работы	
1	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, или их отсутствие, снижение пропусков без• уважительных причин, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, отсутствие случаев вандализма и• экстремизма в школах и общественных местах. Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	3б
2		3б
3	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления	3б
4		2б
5	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	3б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

заместитель директора по АХЧ

	Интенсивность работы	
1	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	1б
2	Обеспечение высокого уровня подготовки ОУ при проведении районных, школьных, областных мероприятий	1б
	Качество работы	
	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	2б
	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	1б
	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	3б
	Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы	1б
	Своевременность, грамотность, качественность отчетной документации	1б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

Повар, завпроизводства, кухонный рабочий

	Интенсивнсть работы	
1	Разработка меню в соответствии с нормами СанПин	1б
2	Обеспечение учащихся горячим питанием	До 300 учащихся- б 6 250 учащихся- 3б до 100 учащихся - 2б до 60 - 1б
	Качество работы	
1	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество питания в учреждении	2б
2	Своевременное бесперебойное обеспечение качественными продуктами на 10 дней.	1б
3	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	1б
4	Своевременность, грамотность, качественность отчетной документации	2б
5	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	2б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

Секретарь, делопроизводитель

	Интенсивнсть работы	
1	Оформление и помощь в предоставлении отчетности работникам школы	3б
2	Участие в проведении ежемесячного мониторинга системы образования	2б
	Качество работы	
1	Высокое качество оформления документации, печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия	2б
2	Качественный контроль за благоустройством территории	3б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

водители

	Интенсивность работы	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении, в транспорте	1б
2	Подготовка транспорта и гаража к зимнему сезону, к началу учебного года	1б
3	Выезд за пределы Юргинского района	3б
	Качество работы	
1	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся, отсутствие ДТП, замечаний	2б
2	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. Качественное прохождение технического осмотра	2б
3	Выполнение и соблюдение ПДД (на личном транспорте и на школьном)	1б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

сторож

	Интенсивность работы	
1	Оперативность устранения тревожных ситуаций	2б
	Качество работы	
1	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	3б
2	Тщательный обход и осмотр территории и помещений ОУ с целью обнаружения причин, которые могут способствовать проникновению в ОУ посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества	3б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

рабочий, дворник

	Интенсивность работы	
1	Оперативность устранения тревожных ситуаций	2б
	Качество работы	
1	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	3б
2	Тщательный обход и осмотр территории и помещений ОУ с целью обнаружения причин, которые могут способствовать проникновению в ОУ посторонних лиц с целью хищения или повреждения имущества	2б
3	Обеспечение сохранности материально- технической базы вверенного имущества	3б
Итоги работы		
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

Зам. директора по БОП

	Интенсивность работы	
1	Организация мероприятий по профилактике травматизма	2б
2	Обеспечение электро-и пожарной безопасности	2б
3	Организация мероприятий по вопросам ГО и действий при возникновении ЧС	2б
4	Работа со СМИ (радио, телевидение, инстаграм, пресса)	2б
5	Организация работы педагогов для участия во Всероссийских, международных и областных конкурсах	2б
6	Организация безопасных условий образовательного процесса (соблюдение требований охраны труда, эвакуация)	2б
	Качество работы	
1	Своевременность, грамотность, качественность отчетной документации	2б
2	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на наличие отсутствия травм у детей	2б
3	Обеспечение проведения мероприятий по обеспечению качественной уборки территории и пришкольного участка	3б
	Итоги работы	
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	БП-500р ПГ-1000р ПГ от Министерства образования Кузбасса-2000 Медаль -3000р Знак -2000р

Критерии музыкального руководителя

Качество работы			Кол. баллов
1.	**Достижение воспитанников**		
Раз в три месяца	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных олимпиад, конференций, конкурсов, выставок, соревнований.	Очное региональный уровень, Участие – 0,75 Победитель- 2б Призер -1б	
		Очное муниципальный уровень, Участие 0,5 б Победитель -1б Призер 0,75б	
		Заочное участие, любой уровень, балл не зависит от количества конкурсов 0,5б	
2	**Профессиональный рост музыкального руководителя**		
2.1 Раз в год	Результативное участие в конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ, грантах, результативное участие в областных ,муниципальных конкурсах профессионального мастерства: «Лесенка успеха», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог-наставник»и др.	Региональные и выше победитель – 2 балла призер – 1 балла участие- 0,75б	
		Муниципальный уровень победитель – 1балла призер – 0,75 балла участие-0,5балла	
2.2 Раз в три месяца	Участие в проведении семинаров, открытое занятие, мастер класс, конференций, педсоветов, обобщение педагогического опыта работы	Региональный уровень- **1б** Муниципальный уровень-**0,5б** Уровень ОО -**0,25б**	
2.3 Раз в пол года	Наличие опубликованных методических разработок, статей по вопросам образования. Каждая работа оценивается 1 раз.	1 – 3 работы – **1 б** 4 – 6 работ – **2 б** 7 и более работ – **3 б**	
Интенсивность работы			
1 Раз в три месяца	Сезонное оформление музыкального и актового зала, подготовка атрибутов к праздникам и развлечениям (с учетом новых идей)	Частично **-0,25б**	
		Среднее **-0,5б**	
		Полное новое оформление - **0,75б**	
2 Раз в пол года	Соответствие образовательной среды требованиям реализуемой образовательной программы. Пополнение предметно-развивающей среды. Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад педагога в пополнении развивающей среды.	Частично пополняемость **0,5б**	
		0,75б	
		1б	
3 Раз месяц	Разработка срочной документации, отчетов, на начало ученого года, тематические дни и недели, недели здоровья и другое.	**1б**	

4 Раз месяц	Качественная работа по благоустройству территории (субботники, посадка клумб, уход за клумбами) полевые работы (работа в огороде)	**1б** **2б**	
5 Раз в месяц	Совместная организация с педагогами: целевые, тематические прогулки, спартакиады, олимпиады, обновление уголков группы	Частично **- 0,5 б** Средняя – **0,75б** Высокая – **1б**	
6 Раз в год	Положительная динамика уровня развития дошкольников по результатам диагностики (мониторинга). Заданный период учитывается вклад педагога в получении результативности образовательной деятельности (индивидуальные маршруты, индивидуальная работа, составление дополнительных программ и другое)	До 10 % - низкий уровень Более 25 % - высокий уровень Остальные - средний уровень **0,75б**	
		10 % -15% - низкий уровень 15% - 25 % - высокий уровень Остальные - средний уровень **0,5б**	
		15% -20 % - низкий уровень 10% - 15 % - высокий уровень Остальные - средний уровень **0,25б**	
7 Раз пол года	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности (проект)	Региональный уровень- **1б** Муниципальный уровень**-0,5б** Уровень ОО -**0,25б**	
	Работа в рабочих, творческих, экспертных группах (по факту)	Региональный уровень- **1б** Муниципальный уровень**-0,5б** Уровень ОО -**0,25б**	
8 Раз в три месяца	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. Доля семей, участвовавших в мероприятиях образовательной организации (благоустройство территории, группового помещения, посещение родительских собраний, участие родителей в совместных мероприятиях с детьми)	81% - 100% **-0,75 б**	
		61% - 80% **- 0,5б**	
		40% - 60% - **0,25б**	
9 Раз пол года	Конкурсы проводимые образовательной организацией	победитель – **0,5б**	
		призер – **0,25 б**	
Итоги работы			
1 Раз в месяц	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	Муниципальный уровень – **1б**	
		Региональный уровень **-2б**	
		Федеральный уровень **-3б**	

Машинист по стирке белья и кастелянши

Качество работы			
1	Качество хранения белья и спецодежды, чистота кладовой и прачечной	Отсутствие нарушений - **1б** Наличия нарушения - **0б**	
2	Образцовое содержание закреплённых помещений, строгое соблюдение санитарных норм	Отсутствие замечаний - **1б** Имеются замечания -**0б**	
3	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	**2б**	
Интенсивность работы			
1	Ручная стирка штор, полотенец, одеял. Замачивание спецодежды.	**0,5 б**	
2	Качественная работа по благоустройству территории (субботники, посадка клумб, уход за клумбами) полевые работы (работа в огороде)	**1б** **2б**	
Итоги работы			
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	Муниципальный уровень – **1б** Региональный уровень -**2б** Федеральный уровень -**3б**	

Уборщик служебных помещений

Качество работы			
1	Соблюдение пропускного режима	Отсутствие нарушений - **1б** Наличия нарушения - **0б**	
2	Образцовое содержание закреплённых помещений, строгое соблюдение санитарных норм	Отсутствие замечаний - **1б** Имеются замечания **-0б**	
3	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	**2б**	
Интенсивность работы			
1	Участие в здоровьесбережении детей в ДОУ	**0,5 б**	
2	Качественная работа по благоустройству территории (субботники, посадка клумб, уход за клумбами) полевые работы (работа в огороде)	**1б** **2б**	
Итоги работы			
1	Награждение БП, ПГ, медалью, знаком	Муниципальный уровень – **1б** Региональный уровень **-2б** Федеральный уровень **-3б**	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Арлюкская СОШ»

Размеры
повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам), ставке заработной платы
за специфику работы

N п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в муниципальных образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2 <*>
2	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,20, устанавливается учредителем общеобразовательных учреждений в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми-сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей (приложение № 14).

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Арлюкская СОШ»

Размер
повышающих коэффициентов к окладу,
должностному окладу (ставке) за наличие
ученой степени или почетного звания (нагрудного знака)

N п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания (нагрудные знаки): "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"	0,1
4	Руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР,	0,1

	Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин и другие нагрудные знаки: «Почетный работник», при условии соответствия нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них нагрудного знака профилю педагогической деятельности	
5	Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1