

Принят на собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 30.08. 2023 г Председатель первичной профсоюзной организации _____ Аксенова Е.В.	Утверждаю Директор школы _____ Поляков В.Ф. Приказ № 72 от 30.08.2023
---	---

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы поселка Рощинский Чаплыгинского муниципального района Липецкой области.

(в новой редакции)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 135 и статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района от 10 марта 2023 года №164 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19 марта 2015 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений», Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 556 от 30 сентября 2019 года «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Чаплыгинского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей», решения 12-й сессии VII созыва совета депутатов Чаплыгинского муниципального района от 15.12.2021 № 94 «О Положении, об оплате труда работников районных муниципальных учреждений. И Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений Липецкой области за счет бюджетных ассигнований. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть

меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 утвержденных Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19 марта 2015 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений»

Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно решения 12-й сессии VII созыва совета депутатов Чаплыгинского муниципального района от 15.12.2021 № 94 «О Положении, об оплате труда работников районных муниципальных учреждений».

14. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19 марта 2015 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений»

15. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

16. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района от 10 марта 2023 года №164 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе в ночное время;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

за работу с учащимися, отбывающими наказание в виде лишения свободы в учреждениях исправительной системы наказания строгого, особого режима.

17. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

18. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

19. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже

размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК

20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

21. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

22. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

23. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты(%, руб.)
Учитель		
1	За руководство филиалами школ (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	100%
2	За классное руководство: классы количеством до 5 человек включительно классы количеством от 5 до 10 человек классы количеством от 10 до 15 человек классы количеством свыше 15 учащихся	1500 руб. 3000 руб. 5000 руб. 6000 руб. (с учетом доплаты за работу в с/м)
3	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета	5000 руб.
4	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	30%
5	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	15%
	по другим предметам, включая начальные классы	10%
6	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%
7	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30%
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15%
8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», детским технопарком «Кванториум»	40%

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района от 10 марта 2023 года №164 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 556 от 30 сентября 2019 года «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Чаплыгинского муниципального района и критериев оценки эффективности работы

руководителей»

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в решении 12-й сессии VII созыва совета депутатов Чаплыгинского муниципального района от 15.12.2021 № 94 «О Положении, об оплате труда работников районных муниципальных учреждений ;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный»;
- выплаты за наличие ученой степени - кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премии по итогам работы.

26. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 556 от 30 сентября 2019 года «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Чаплыгинского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей», другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

27. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются: руководителям от 60 до 120% должностного оклада; заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада; главным бухгалтерам от 50 до 100% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления

28. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителям директора, курирующим учебно-воспитательную работу:

Наименование целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения	% надбавки по данному показателю от должностного оклада
Позитивная динамика учебных достижений	20

обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	
положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	5
наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	15
результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	20
наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	5
разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	5
наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	5
наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителем педагогами или самим заместителем	5
наличие авторских публикаций	5
разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	15

29. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности, направлению подготовки.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки.

30.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников

Заведующему хозяйством:		
	За организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности	65 %
	За обеспечение мониторинга своевременного заключения необходимых договоров и полноту выполнения договорных обязательств	80 %
	За руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	80 %
Водителю автобуса:		
	За интенсивный разъездной характер работ	60 %
	За поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	60 %
	За обеспечение своевременной мойки транспортного средства	10 %
Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:		
	Оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок, выполнение заданий администрации	90 %
	Проведение сезонной подготовки зданий, оборудования, сооружений, механизмов.	60%

	За качественный ремонт здания и профилактическую работу по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования.	90 %
Уборщику служебных помещений:		
	За работу с дезинфицирующими средствами	85 %
	За обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки, наличие маркировки вверенного инвентаря и его своевременное обновление	85 %
	За особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон; уборка спортзала - утренние вечерние часы; чистка зеркал, входных дверей; уборка столовой – после каждой перемены; лестничные клетки – уборка вручную; уборка территорий с большой проходимостью и загрязнением, уход за цветами	50%
	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	45 %
Гардеробщику:		
	Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	80 %
	Участие по благоустройству территории школы, в субботниках, общественных работах	60%
	Высокая культура обслуживания, отсутствие конфликтных ситуаций	80 %
Сторожу:		
	За сохранность наружного оборудования и имущества	110 %
	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе охранной сигнализации АПС, видеонаблюдения	110 %
Оператору газовой котельной:		
	За обеспечение бесперебойной и безаварийной работы оборудования котельной	100 %
	Ведение записей в журналах о работе котельных	100%

	установок, ведение записей в журналах о работе котельных установок; ведение учета отпускаемой теплоты	
Лаборанту:		
	Отсутствие замечаний по учету имущества, ведение документации, своевременность сдачи отчетов	60 %
	Своевременная и качественная подготовка приборов, ТСО, аппаратуры к проведению лабораторных работ.	70 %
	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	50%
Секретарю руководителя:		
	За работу с документами строгой отчётности	100%
	За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	100%
	За работу с персональными данными и их обработку	20 %
Дворнику:		
	За рытьё и прочистку канавок и лотков для стока воды	65 %
	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	90 %
	За сохранность зеленых насаждений и их ограждений.	85 %
Инженеру:		
	За своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ	80
	За обеспечение сохранности и работоспособности технических средств	80
	за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде	70

30.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения следующих показателей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада):

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<i>Учитель</i>	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ГИА не менее 70%	15

	<p><i>обучающихся показывают соответствие)</i></p> <p>За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (не менее 70% обучающихся) по результатам:</p> <p>-ОГЭ, ЕГЭ (математика база) при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку)</p> <p>-ЕГЭ (наличие выпускников, набравших не менее 80 баллов и при отсутствии учащихся не прошедших минимальный порог)</p>	
2	За преподавание учебных предметов на углублённом уровне	15
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (<i>устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения</i>)	5
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: <ul style="list-style-type: none"> - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным; - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера) 	10
5	За ведение документации в электронной форме. Качественное ведение школьной документации.	10
6	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов) по предмету «ИП»: <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"> 1-3 проекта 4-7 проектов 8 проектов и выше </div>	5 10 15
7	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p>Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года работы</p>	50 30
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9	<p>За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет</p> <p><i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i></p>	10

10	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
11	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	Всероссийский этап: Победитель	25
	Призер	20
	региональный этап: Победитель	20
	Призер	15
	муниципальный этап: Победитель	15
	Призер	10
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот», «Вперед, мальчишки!»	
	всероссийский этап: Победитель	15
	Призер	10
	региональный этап: Победитель	10
	Призер	5
	муниципальный этап: Победитель	5
	Призер	3
13	За участие в сдаче норм ГТО	10
14	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
15	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»	20

	награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
16	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград (полученных в течение полугодия) Грамота Управления образования Грамота комитета по образования	10 8 5
17	За проведение открытых уроков и мероприятий Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	 5 10 20
18	За наличие победителей и призеров в творческих конкурсах и научно-практических конференциях (Очно)	
	всероссийский этап: Победитель Призер	 20 15
	региональный этап: Победитель Призер	 15 10
	муниципальный этап: Победитель Призер	 10 5
19	Подготовка к государственной итоговой аттестации учащихся 9, 11 классов. Организация (неоплачиваемых) консультаций. Доля учащихся, сдающих экзамен (от общего числа учащихся): - 90-100% 50-89% Менее 50%	 10 8 5
20	Реализация инновационных технологий, программ	10
21	Исполнение обязанностей делопроизводителя	27
22	Ведение школьного сайта	40
23	Внесение сведений в ФИС ФРДО	20
24	Содержание в порядке спортивных сооружений	20

25	Исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	20
26	Организация преемственности МБДОУ д/с «Ивушка» и МБОУ СШ п. Роцинский по подготовке детей к обучению в школе	20
27	Презентация актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях, и других мероприятиях различного уровня	5
28	Организация и участие в социальных проектах, акциях, фестивалях, марафонах	10
29	Участие в деятельности рабочих групп, комиссий	5
30	Результативность участия школьников во Всероссийских дистанционных олимпиадах, конкурсах	10
31	Организация совместных с родителями и обучающимися воспитательных, спортивных мероприятий, творческих конкурсов и соревнований	5
32	За подготовку школьных команд для участия в муниципальных спортивных соревнованиях мероприятиях	10
33	Результативность воспитательной работы проведение общешкольных мероприятий, открытых классных часов, районных школьных выставок	5
34	Организация преемственности при переходе с начального общего образования на уровень основного общего образования	10
35	Организацию работы, подготовку документов, сдачу отчетности по работе оздоровительного лагеря с дневным пребыванием обучающихся	5
36	Работа школьного театрального кружка	15
37	За участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда	40

	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
38	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	20
39	За работу по внедрению и организации проектов и программ	15
40	За организацию работы школьного актива	10
41	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	15
42	За участие в заседаниях методического объединения педагогов	10
43	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	20

44	За организацию работы родительского сообщества ОУ	20
45	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	12
46	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	15
47	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	15
48	За привлечение к взаимодействию с обучающимися работников сферы культуры, спорта, социальных партнеров	15
49	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях	20
50	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	10
51	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	20

31. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

32. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

33. Выплаты за выслугу лет медицинским работникам и работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры.

34. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

35. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

36. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам:

- оформивших трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании выполненных ими показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;
- приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы.».

37. Выплаты педагогическим работникам производятся с доплатой за работу в сельской местности в размере 25 %»

38. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале

пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

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

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

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

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

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

Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе материальная помощь).

V. Условия и порядок премирования

39. Премирование заместителей директора и директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

40. Премирование заместителей директора и директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной муниципальным органом управления образованием.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника муниципального органа управления образованием, заместителям директора – по приказу директора.

41. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и директору являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

42. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора и директору являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора и директору за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

43. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора и директору являются:

- невыполнение государственного задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

44. Премии заместителям директора и директору по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора и директору выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

46. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

47. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора и директору выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и директора.

На премирование директора, заместителей директора и директор ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

48. Премии заместителям директора и директору выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора и директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

49. Премии по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На

премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и директора осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19 марта 2015 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений».

51. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

52. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

53. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
53.1	Заместитель директора	
53.1.1	внесение инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения	50
53.1.2	активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, органами управления образованием;	40
53.1.3	наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде	30
53.1.4	представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;	30
53.1.5	качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности;	20
53.1.6	в связи с профессиональным праздником	5750 (фиксированной суммой (с учетом доплаты за работу в сельской местности))
53.2	Учитель	
53.2.1	оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий	40
53.2.2	активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, органами управления образованием	40
53.2.3	наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде	50
53.2.4	участие во всероссийских конкурсах и смотрах	50

53.2.5	представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации	30
53.2.6	за подготовку школы к новому учебному году	50
53.2.7	в связи с профессиональным праздником	5750 (фиксированной суммой (с учетом доплаты за работу в сельской местности))
53.3	Заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию, сторож, водитель, дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений	
53.3.1	за подготовку школы к новому учебному году	70
53.3.2	оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий	60
53.3.3	отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда	30
53.3.4	в связи с профессиональным праздником	3500 (фиксированной суммой)
53.4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
53.4.1	За реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	100
53.4.2	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением: методический совет, педагогический совет; ученический совет.	70
53.4.3	За выступление на педагогических и методических советах с докладами о результатах работы, участие и выступление в мероприятиях различного уровня (районного, областного, всероссийского)	50
53.4.4	За реализацию мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни)	100
53.4.5	За работу с детьми из социально неблагополучных семей, проведение воспитательной внеклассной работы с учащимися	50

54. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

55. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

56. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

57. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

58. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

59. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными дата (50-,60-летием) со дня рождения;

- в связи с уходом на пенсию;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

(Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20__ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

Должностные оклады, ставки заработной платы
руководителей, специалистов и служащих районных муниципальных учреждений
образования

№ п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
2	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	5900
3	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
4	1 квалификационный уровень	
5	Младший воспитатель	6480
6	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
7	Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)
8	1 квалификационный уровень	
9	Музыкальный руководитель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший	9450

	вожатый				
10	2 квалификационный уровень				
11	Педагог-организатор, социальный педагог; тренер-преподаватель, концертмейстер, инструктор-методист		9800		
12	3 квалификационный уровень				
13	Методист; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования; педагог-психолог		10180		
14	4 квалификационный уровень				
15	Педагог-библиотекарь, старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), руководитель физического воспитания, старший воспитатель, тьютор		11070		
16	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
17	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
		I	II	III	IV
18	1 квалификационный уровень				
19	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом,	10090	9400	8720	8170

	отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей				
20	2 квалификационный уровень				
21	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10140	9610	9330	9170

22	Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования				
23	Должности руководителей учреждений				
24	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
		I	II	III	IV
25	Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения	1910 0	16720	14550	12680
27	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11070			

Таблица 1.1

Ставки заработной платы специалистов муниципальных учреждений образования

№ п/п	Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент	
			высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория
1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	2 квалификационный уровень			

3	Педагог дополнительного образования	9800	0,25	0,1
4	3 квалификационный уровень			
5	Воспитатель, мастер производственного обучения	10180	0,25	0,1
6	4 квалификационный уровень			
7	Учитель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	11070	0,35	0,1
8	Преподаватель	11070	0,25	0,1

Таблица 2

Показатели и порядок отнесения районных муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Объем деятельности районных муниципальных учреждений образования при определении группы оплаты труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника),	0,3

		слушателя	
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных учреждениях, художественных школах и школах искусств	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество воспитанников, охваченных квалификационной коррекцией психического развития	из расчета за каждого воспитанника	1,0
4.	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
5.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	из расчета за каждого обучающегося из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
6.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
7.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5

		категорию	1
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	<ul style="list-style-type: none"> - за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме 	<p>до 10</p> <p>до 30</p>
9.	Наличие филиалов, У КП, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 300 чел.	до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета: за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.):		
	- спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	- за каждую группу дополнительно	5
	- учебно-тренировочных групп	- за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	- групп спортивного совершенствования		

	- групп высшего спортивного мастерства		2,5 4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
15.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения - учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
16.	Наличие: загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательного учреждения - в других случаях	до 30 до 15

17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии- 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
18.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
22.	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	за каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	5
23.	Наличие обслуживаемой проводной	за каждую локальную	50

	локальной сети	сеть	
24.	Наличие обслуживаемой беспроводной локальной сети	за каждую локальную сеть	25
25.	Наличие серверных станций	за каждую серверную станцию	50

2. Районные муниципальные учреждения образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип (вид) образовательной организации	Группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 350	до 350	до 250	до 150
3.	Прочие учреждения	свыше 500	до 500	до 400	до 350

3. Группа по оплате труда руководителей районных муниципальных учреждений образования определяется:

- не чаще одного раза в год отделом образования администрации Чаплыгинского муниципального района в устанавливаемом им порядке на основании

соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

- для вновь открываемых районных учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования администрации Чаплыгинского муниципального района.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями районных муниципальных учреждений образования, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих районных муниципальных учреждений

Таблица 3

Разряд оплаты труда

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
5140	5240	5350	5450	5560	5650	5760	5870	6420	7040	7810	8380

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения .

3.1. Норма рабочего времени, учебная нагрузка, порядок её распределения в соответствии с Трудовым кодексом устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается в соответствии с законодательством

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха непедагогических работников устанавливается коллективным договором с учетом Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Продолжительность рабочего времени работников, работающих по совместительству, устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.5. Продолжительность рабочего времени преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, организатора спортивной работы), педагога- психолога 36 часов в неделю.

3.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается: 18 часов в неделю: учителям 5-11 классов..

3.7. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Он не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения учащихся и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.8. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору школы по согласованию с профсоюзным органом, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

4. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путём умножения ставки (оклада) заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Исключения составляют изменения условий оплаты труда, аттестация педагогических работников. В случае, если учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

4.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому, а также за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, определяется в порядке, предусмотренном в п.4.1. настоящего Положения.

4.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.4. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5. Порядок определения уровня образования

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении размера ставки (оклада) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от профиля специальности, которую получили.

5.2 Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размеры ставок (окладов) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.3 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, Установленные квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены директором школы на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же размер ставки (оклада).

6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

I. Занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

Профессии в учреждениях образования

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.
4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.