

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Асерховская
средняя общеобразовательная школа Собинского района
(МБОУ Асерховская СОШ)**

ПРИНЯТО
общим собранием
МБОУ Асерховской СОШ
(протокол от 30.09.2022 № 5)

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ Асерховская СОШ
от 05.10.2022 № 225-ОД
Директор Н.А. Бусыгина

С учётом мнения
профсоюзного комитета
МБОУ Асерховской СОШ
(протокол от 30.09.2022 № 5)

**Положение
о системе оплаты труда работников
МБОУ Асерховской СОШ**

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Асерховская средняя общеобразовательная школа Собинского района

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ Асерховская средняя общеобразовательная школа Собинского района (далее – Положение) распространяется на всех работников школы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда (далее – СОР) работников школы устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников учреждений устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Владимирской области, решениями Совета народных депутатов Собинского района и постановлениями администрации Собинского района.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных во Владимирской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- Профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3481 рублей;
- Профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4043 рублей;
- Педагогических работников – 7724 рубля;
- Руководителей структурных подразделений – 10149 рубля.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих установлены постановлением администрации Собинского района от 30.09.2022 №1148 «О внесении изменений в постановление администрации Собинского района от 27.08.2020 №934 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Собинского района».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета Собинского района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Собинского района.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определены приложением N 7 к настоящему Положению.

1.12. Руководители учреждений обязаны:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, педагогов, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п.1.10., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждений.

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов 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», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. 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;

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

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;

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;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.2. Объем учебной нагрузки учителей и педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в

случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям (педагогам), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования детей.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных 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».

2.3. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждений.

3.1. Учителя, педагоги дополнительного образования.

3.1.1. Месячная заработная плата учителей и педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и педагогов дополнительного образования за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.1.2. Тарификация учителей и педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.1.3. Исчисление заработной платы учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

3.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

3.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1. при тарификации.

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

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 пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагога), 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.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в общеобразовательных учреждениях устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

При оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ применяются такие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,25, для доцента, кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) За работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12% от должностного оклада;

б) За работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24% от должностного оклада.

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

5.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% от должностного оклада.

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

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.

5.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

5.5.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3 Работникам учреждений в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок стимулирования.

6.3.1. Распределение стимулирующего фонда осуществляется 2 раза в год (на 01 сентября и на 01 января сроком на 6 месяцев) комиссией по определению количества баллов качественных показателей работы педагогов МБОУ Асерховская СОШ, назначаемой приказом руководителя на основании предоставленного портфолио достижений педагога.

6.3.2. Председатель комиссии представляет директору школы сведения о показателях деятельности работников учреждения, являющуюся основанием для стимулирования, оформленную протоколом.

6.3.3. К рассмотрению принимаются показатели, имеющие документальное подтверждение (статистические данные, постановления, распоряжения, приказы, решения и т.д.)

6.3.4. Комиссия по определению количества баллов качественных показателей работы педагогов МБОУ Асерховская СОШ принимает решение о предоставлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при присутствии не менее половины ее членов. На основании протокола заседания Комиссии директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах.

6.4. Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

6.4.1. Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей-предметников

№	Показатели	Баллы
1.	Качество и общедоступность общего образования	
1.1	Средний качественный показатель по русскому языку (в сравнении с общешкольным показателем).	выше общешкольного – 2
1.2	Средний качественный показатель по литературному чтению и литературе (в сравнении с общешкольным показателем).	выше общешкольного – 2
1.3	Средний качественный показатель по математике (в сравнении с общешкольным показателем).	выше общешкольного – 2
1.4	Средний качественный показатель по предмету (остальные предметы), (в сравнении с общешкольным показателем)	выше общешкольного – 1
1.5	Качественный показатель по русскому языку (по	муниципальный уровень и

	результатам ГИА)	выше - 3
1.6	Качественный показатель по математике (по результатам ГИА)	муниципальный уровень и выше - 3
1.7	Качественный показатель по предметам по выбору (по результатам ГИА)	муниципальный уровень и выше - 3
1.8.	Качественный показатель по предметам по выбору (по результатам экзаменов в традиционной форме)	КО 50-60% - 1 балл, 61-70% - 2 б, 71-100% – 3 б
1.9	Качественный показатель по русскому языку (по результатам ЕГЭ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.10	Качественный показатель по математике (по результатам ЕГЭ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.11	Количество выпускников, подтвердивших на государственной итоговой аттестации (9, 11 класс) качественную итоговую оценку.	По 2 балла за каждого учащегося
1.12	Качественный показатель по предметам по выбору (по результатам ЕГЭ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.13	Качественный показатель по русскому языку на выпуске из начальной школы (по результатам муниципальных контрольных работ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.14	Качественный показатель по математике на выпуске из начальной школы (по результатам муниципальных контрольных работ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.15	Качественный показатель по литературному чтению на выпуске из начальной школы (по результатам муниципальных контрольных работ)	муниципальный уровень и выше - 3
1.16	Качественный показатель по окружающему миру на выпуске из начальной школы (по результатам муниципальных контрольных работ)	муниципальный уровень и выше – 3
1.17	Призовые места за участие учащихся в районных олимпиадах	1 место – 6, 2 место – 5. 3 место – 4, призёр – 3
1.18	Призовые места за участие учащихся в районных конкурсах, выставках	1 место – 6, 2 место – 5. 3 место – 4, призёр – 3
1.19	Призовые места за участие учащихся в областных конкурсах, выставках	1 место – 8, 2 место – 7. 3 место – 6, призёр – 5
1.20	Участие учащихся в очных областных, всероссийских, международных конкурсах.	По 1 баллу за каждого ученика
1.21	Подготовка учащихся к районным смотрам и конкурсам	по 1 баллу за каждого ученика
1.22	Качественный показатель районных контрольных работ	муниципальный уровень и выше - 3
1.23.	Отсутствие справки на выходе из основной и средней	2

	школы по итогам ЕГЭ и ГИА по основным предметам.	
1.24	Наличие справки у выпускников на выходе из основной и средней школы по итогам ЕГЭ и ГИА по основным предметам	- 2 (за каждого ученика)
1.25	Вовлечение уч-ся в участие в Интернет-конкурсах.	Участие в Интернет-конкурсах- 1 балл (за конкурс) Победа-3 балла (за каждого ученика)
1.26	Организация и проведение заочных конкурсов («Русский медвежонок», «Кенгуру», «КИТ», «Британский бульдог», «Олимпус», «Мультитест» и т.д.)	Организация – 3 балла (за каждый конкурс) Проведение – 1 балл(за каждый конкурс)
2	Воспитательная работа	
2.1	Отсутствие преступлений, правонарушений, пропусков уроков без уважительной причины, совершённых учащимися	1
2.2	Взаимодействие с организациями социума, дополнительного образования, музеями	3
2.3	Организация и проведение выездных экскурсий, поездок	1
2.4	Охват учащихся кружками, секциями в школе и в учреждениях дополнительного образования	50% учащихся – 1 балл, свыше 50% - 2 балла
2.5	Проведение общешкольного мероприятия	2
2.6	Выступление с докладами на общешкольных родительских собраниях, педсоветах, семинарах, родительском всеобуче	3
2.7	Выполнение обязанностей начальника лагеря	весенние, осенние каникулы – по 1 б, летние каникулы – 2 балла
2.8.	Охват горячим питанием (с 5 по 10 класс) за родительские средства	Среднее и старшее звено от 25% до 50%-1 балл свыше 50% - 2 балла
2.9	Физкультминутка, гимнастика для глаз, динамическая пауза, пальчиковая гимнастика. Анкетирование учащихся.	Результаты анкетирования – 1 балл.
2.10	Травматизм во время образовательного процесса и внеклассных мероприятий.	Отсутствие травматизма – 1 балл (минус 1 балл за каждый случай).
2.11	Результативность работы с одаренными и способными учащимися	победители и призеры на муниципальном уровне – 1 б (за каждого ученика) на региональном уровне – по 2 балла, на федеральном уровне – по 3 балла за каждого ученика.

2.12	Результативность работы со «слабоуспевающими» учащимися, подтвержденная результатами независимых контрольных работ.	По 1 баллу за каждого ученика.
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
3.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Участие -1 балл Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.
3.2	Участие педагогов в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	участие – 5 баллов, результативность – 10 баллов
3.3	Проведение районных методобъединений, семинаров на базе школы.	5
3.4	Выступления на районных МО с докладами, мастер-классами, опытом работы. Представление опыта работы на уровне области .	3 5
3.5	Подготовка кабинетов к новому учебному году с привлечением родителей	2
3.6	Инновационная деятельность педагогов	5
3.7	Укрепление материальной базы кабинетов силами родителей, спонсоров и т.д.	5
3.8	Организация дежурства в классе, по школе. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	2
3.9	Организация консультирования родителей учащихся (в системе)	3
3.10	Соответствие внешнего вида учащихся класса требованиям школьной формы	100% - 5 баллов

3.11	Победитель школьного конкурса «Лучший кабинет»	3
3.12	Разработка авторских программ (дополнительного образования, учебных программ и т.п.)	5
3.13	Обобщение опыта на уровне учреждения	3
3.14	Обобщение опыта на муниципальном уровне	5
3.15	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году (косметический ремонт)	5
3.16	Благоустройство рабочих мест (озеленение, оформление)	1-4 балла
3.17	Организация работы клубов по интересам, секций, кружков во внеурочное время, не входящих в тарификационную нагрузку	2
3.18	Курирование работы «Совета бабушек»	2
3.19	Представление опыта работы на уровне области	5
4.	<i>Увеличение объема работ</i>	
4.1	Курирование педагогом работы по введению ФГОС	3
4.2	Работа с ШДОО «Алые паруса»	3
4.3	Курирование работы школьной газеты «Зеркало»	3
4.4	Курирование работы школьного радиоузла	3
4.5.	Несвоевременное заполнение электронного мониторинга СЭМОУ (электронный журнал)	- 3 балла
4.6.	Осуществление наставничества над молодыми специалистами	по 1 баллу за каждого
4.7.	Осуществление руководства школьной практикой студентов педагогических ВУЗов и колледжей	по 1 баллу за каждого
4.8	Участие педагога в работе жюри различных внешкольных конкурсов и олимпиад	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла всероссийский – 4 балла
4.9	Участие в проведении государственной (итоговой) аттестации в новой форме и форме ЕГЭ (для организаторов и помощников организаторов)	2 балла

6.4.2.Критерии оценки результативности и качества работы ВОСПИТАТЕЛЯ дошкольных групп.

Критерии	Показатели	Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
----------	------------	--------------------------	------------------------------

Общие показатели:	1	Замечания и обоснованные жалобы в части организации охраны жизни и здоровья детей • отсутствие замечаний (за каждое последующее замечание минус 1)	1	за полугодие
	2	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды • обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, творческий подход	1	полугодие
	3	Руководство и эффективность кружковой работы (организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей и т.п.)	1	полугодие
	4	Активное участие в организационных мероприятиях ДОУ: неоднократное творческое участие в организации досуговых мероприятий неоднократное участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ и санитарной зоны учреждения	1 1	полугодие
Качество воспитательного образовательного процесса:	5	Обеспечение стабильности и роста уровня освоения программных требований по возрастам и областям знаний • доля воспитанников, освоивших ООП ДОУ на высоком и среднем уровне (от 80% и выше) • положительная динамика в нервно-психическом развитии (по итогам диагностических карт)	2 1	полугодие
	6	Личный вклад педагога в участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. разного уровня • на муниципальном уровне » на региональном уровне на федеральном уровне	1 1 1	полугодие
	7	Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми социально-психологического климата в группе • обеспечение легкой степени адаптации	0,5	полугодие

		детей младшего возраста (более 70%) <ul style="list-style-type: none"> • работа с детьми, имеющими нарушения речи, отклонений в развитии психических процессов и девиантным поведением, с детьми, имеющими нарушения речи (менее 30%) • работа с детьми - инвалидами по индивидуальной программе работа в разновозрастных группах	0,5 0,5	
Качество оздоровительной работы:	8	Мониторинг уровня заболеваемости воспитанников сад - показатели пропуска одним ребенком по болезни ниже, чем по ДОУ; ясли - 1-2 д/д <ul style="list-style-type: none"> • сад - показатели пропуска одним ребенком по болезни на уровне ДОУ; ясли 3-4 д/д 	2 1	полугодовая
	9	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% • посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 75% до 80% • посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 76% 	3 2 1	
	10	Травматизм во время воспитательно-образовательного процесса <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие случаев травматизма (минус 1 балл за каждый случай) 	1	полугодовая
Организация работы с родителями:	11	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг (по результатам независимого анкетирования, в соответствии с муниципальным заданием) соответствует или выше уровня, заявленного в муниципальном задании	1	В конце учебного года
	12	Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в ОУ	1	полугодовая
	13	Руководство и эффективная организация вариативных форм взаимодействия с родителями: «Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», «Школа здорового ребенка», «Клуб заботливых родителей» ит.п. (при наличии необходимой документации и по	1	в конце учебного года
	14	Вовлечение родителей для участия в конкурсах ДОУ, в акциях, фестивалях, праздниках, ремонт группы и участка: % и выше	1	полугодовая
	15	Жалобы со стороны родителей <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) 	1	полугодовая

		(за каждую жалобу минус 1 балл)		
Инновационная деятельность:	16	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий <ul style="list-style-type: none"> • наличие и ведение личного блога 	1 1 1	полугодие
	17	Наличие авторских материалов: - публикаций (СМИ, брошюра и т.п.)	1	полугодие
	18	Работа в рамках экспериментальной площадки	2	полугодие
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	19	Обобщение опыта работы педагога <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • на муниципальном уровне • на областном уровне 	1 2 3	В конце уч. года
	20	Эффективное участие в методической работе ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • показ открытого занятия с детьми, с анализом его 	1 1	В конце учебного года
	21	Эффективное участие в методической работе района (показ открытого мероприятия) <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне 	1 2	В конце учебного года
Уровень образования	22	- высшее педагогическое образование - наличие первого высшего образования, обучение на педагогическую специальность в данный момент	1 0,5	полугодие
Повышение квалификации, профессиональная	23	- пройдены курсы повышения квалификации не менее 72 часов	1	полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			47	

6.4.3. Критерии оценки результативности и качества работы МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии		Показатели	Максимальное количество баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Замечания и обоснованные жалобы в части организации охраны жизни и здоровья детей * отсутствие замечаний (за каждое последующее замечание минус 0,5 баллов)	1	за полугодие

	2	Изготовление или приобретение нового музыкального оборудования для развития физических качеств (при условии оставлении в пользовании ОО)		За полугодие
		• 1-2 вида оборудования 3-4 вида оборудования	.1 2	
	3	Эффективность кружковой работы (неоплачиваемые кружки) и внеклассной работы, не входящие в круг должностных обязанностей : организация выставок детских	1	полугодовая
	4	Активное участие в мероприятиях дошкольных групп (при подготовке к праздникам - <u>только за мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей</u>), новому учебному году, летнему периоду, субботниках, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в	1	полугодие
Качество воспитательно-образовательного процесса:	5	Мониторинг качества выполнения ООП ДОО а высоком уровне (в среднем по группе):		
		• более 50% детей группы показывают результаты на высоком уровне; * от 40% до 50% детей группы показывают результаты на высоком уровне;	3	в конце учебного года (май)
		* от 30% до 39% детей группы показывают результаты на высоком уровне	2	
	6	Участие/победа воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (<i>увеличивается</i> , в зависимости от количества участников) * на областном уровне	3	полугодие
		* на районном и муниципальном уровне	2	
		• на внутришкольном уровне.	1	
7	Систематическое использование здоровьесберегающих технологий (<i>по результатам контроля</i>). Систематическое проведение динамических пауз, физминуток, логоритмики и т.п.)	1	полугодие	

	8	Травматизм во время воспитательно-образовательного процесса (по справке старшей м/с) * Отсутствие случаев травматизма	1 (минус 1 балл за каждый случай)	полугодие
Организация работы с родителями:	9	Качественное проведение мероприятий <u>совместно с родителями (для родителей)</u> -70% родителей присутствовало на мероприятии.	1	полугодие
	10	Эффективное руководство «Семейным клубом», «Музыкальной гостиной», «Семейным музыкальным оркестром» «семейным хором»-(по результатам анкетирования родителей)	2	полугодие

Инновационная деятельность:	11	Наличие или ведение личного блога в Интернете, странички на сайте школы, связанных с	1	полугодие
	12	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	1	полугодие
	13	Наличие авторских материалов: - публикаций (СМИ, брошюра и т.п.)	1	полугодие
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	14	Наличие обобщения опыта работы : -опыт обобщен на уровне школы; -опыт обобщен на муниципальном уровне ; -опыт обобщен на	1 2 3	полугодие
	15	Участие в методической работе (показ открытых занятий, выступления на семинарах, педсоветах, круглом столе, конференциях, показ мастер-класса, и т.д.) на различных уровнях : - на областном уровне ; -на муниципальном и районном уровне; -на внутришкольном уровне ;	3 2 1	полугодие
	16	Участия/победа педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -на областном уровне; - на муниципальном уровне; -.на внутришкольном уровне.	3 2 1	полугодие
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			44	

6.4.4. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПЕДАГОГА (для работника)

Фамилия, Имя, Отчество

За 20 года

№ критерия	Самооценка		Решение Совета ТК	
	Баллы	Основание	Баллы	Основание
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

Председатель Комиссии _____ / _____ /

Члены Комиссии _____ / _____ /

Воспитатель:

6.4.5. ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ.

Фамилия, Имя, Отчество

За _____ 20__ года

№ критерия	Самооценка		Решение Комиссии	
	Б&злы	Основание	Баллы	Основание
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
Итого				

No table of contents entries found.
« » 2020 г.

6.4.6. Протокол №____ от _____ .2020 года
заседания комиссии по распределению доплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам _____ МБОУ Асерховская СОШ

Воспитатель:

Критерии	№ критерия	Показатели	кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели	1	Замечания и обоснованные жалобы в части организации охраны жизни и здоровья детей <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний (за каждое последующее замечание минус 0,5 баллов)		за полугодие
	2	Участие в обеспечении и модернизации предметно-развивающей среды <ul style="list-style-type: none"> • обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, творческий подход 		полугодие
	3	Организация выставок детских работ, выступление детей для родителей или других детей и т.п.		полугодие
	4	Активное участие в организации мероприятий дошкольных групп: <ul style="list-style-type: none"> • неоднократное творческое участие в организации досуговых мероприятий неоднократное участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории дошкольных групп и санитарной зоны учреждения		полугодие
Качество воспитательно-образовательного процесса	5	Обеспечение стабильности и роста уровня освоения программных требований по возрастам и областям знаний <ul style="list-style-type: none"> • доля воспитанников, освоивших ООП ДОУ на высоком и среднем уровне (от 80% и выше) • положительная динамика в нервно-психическом развитии (по итогам диагностических карт) 		полугодие
	6	Участие воспитанников в конкурсах и фестивалях		

	7	<p>Осуществление коррекционно-развивающей работы с детьми социально-психологического климата в группе</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение легкой степени адаптации детей младшего возраста (более 70%) детей младшего возраста (более 70%) 		
Качество оздоровительной работы	8	<p>Мониторинг уровня заболеваемости воспитанников</p> <ul style="list-style-type: none"> • сад - показатели пропуска одним ребенком по болезни ниже, чем по ДОУ; ясли - 1-2 д/д • сад - показатели пропуска одним ребенком по болезни на уровне ДОУ; ясли 3-4 д/д 		полугодовая
	9	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</p> <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% • посещаемость составляет от 81 % до 90%, ранний возраст от 75% до 80% • посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 76% 		полугодовая
	10	<p>Травматизм во время воспитательно-образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие случаев травматизма (минус 1 балл за каждый случай) 		полугодовая
Организация работы с родителями:	11	<p>Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг (по результатам независимого анкетирования, в соответствии с муниципальным заданием)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Соответствует или выше уровня, заявленного в муниципальном задании 		В конце учебного года
	12	<p>Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание ребенка в ОУ (за каждого задолжника минус 0,5 баллов)</p>		полугодовая

	13	Руководство и эффективная организация вариативных форм взаимодействия с родителями: «Семейный клуб», «Школа для родителей будущих первоклассников», «Школа здорового ребенка», «Клуб заботливых родителей» и т.п. (при наличии необходимой документации и по результатам анкетирования родителей)		в конце учебного года
	14	Вовлечение родителей для участия в конкурсах ДОУ, в акциях, фестивалях, праздниках, ремонт группы и участка: • 60 % и выше		полугодовая
	15	Жалобы со стороны родителей • Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)		полугодовая
Инновационная деятельность	16	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий • наличие и ведение личного блога в Интернет, связанного с профессиональной деятельностью • ведение странички на сайте ДОУ • выкладка своего методического материала в другие социальные сети		полугодие
	17	Наличие авторских материалов: - публикаций (СМИ, брошюра и т.п.)		полугодие
	18	Работа в рамках экспериментальной площадки		полугодие
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	19	Обобщение опыта работы педагога • на уровне ДОУ • на муниципальном уровне • на областном уровне		В конце уч. го да
	20	Эффективное участие в методической работе ДОУ • показ открытого занятия с детьми, с анализом его проведения, с		В конце учебного года
	21	Эффективное участие в методической работе района (показ открытого мероприятия) • на муниципальном уровне		В конце учебного года

Уровень образования	22	- высшее педагогическое образование - наличие первого высшего образования, обучение на педагогическую специальность в данный момент		полугодие
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	23	- пройдены курсы повышения квалификации не менее 72 часов		полугодие
итого				
Максимально возможное	47			

Члены комиссии:

6.5. Учредитель может устанавливать руководителям муниципальных образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера. В этих целях управление образования администрации Собинского района (далее – управление образования) вправе централизовать до 2,5 % ассигнований, выделяемых на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений..

6.6. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются управлением образования между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований утверждается приказом управления образования.

6.7. В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям других подведомственных ему учреждений.

6.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20% от должностного оклада;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20% от должностного оклада;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20% от должностного оклада;

в) работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 20% от должностного оклада;

г) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)-20% от должностного оклада;

д) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -50% от должностного оклада;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплаты библиотечным и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20% от должностного оклада;

от 10 до 20 лет - 30% от должностного оклада;

от 20 до 25 лет - 35% от должностного оклада;

свыше 25 лет - 40% от должностного оклада.

6.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

7. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

7.1. На руководителей муниципальных образовательных учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается учредителем в соответствии с п.6.4 настоящего Положения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах средств, предусмотренных п.6.3. настоящего Положения.

7.2. На заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

8. Иные выплаты.

Работникам выплачивается материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и локального нормативного акта учреждения,

утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников 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).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем образовании права на установление должностного оклада, 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 должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

- окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем образовании.

9.6. 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, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (электронная трудовая книжка).

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации от 16.07.2014 № 665, а также в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 4 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с [подпунктом 19 пункта 1 статьи 30](#) Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665.

[10.3.](#) В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений отрасли образования.

1.1. Должностной оклад руководителей муниципальных образовательных учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных образовательных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, ассистент по оказанию технической помощи
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

2.2. Специалисты и служащие

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов, специалист по закупкам
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по

квалификационный уровень		организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер–технолог (технолог), инженер–энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт, контрактный управляющий
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

2.3.Руководители структурных подразделений

Таблица № 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно - консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория высшая категория	1,80 2,16

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель

4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель; педагог-библиотекарь
----------------------------	------	---

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 -2 квалификационный разряд; 1,09 -3 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
1	2	3
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23– 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства",

		ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5.Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица № 7

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1	2
1. За работу в специальных (коррекционных) учреждениях и специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для обучающихся	1,15 -1,2
2. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
3. Специалистам (указанным в приложении № 5 к положению) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
4. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд	1,3
5. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2
6. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих	

ограниченные возможности здоровья	1,2
7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение учащихся по программам повышенного уровня в лицеях и гимназиях	1,15
8. Педагогическим работникам учреждений, реализующих программы дошкольного образования за создание развивающей среды для реализации федеральных государственных требований в дошкольном образовании	1,3
9. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): <ul style="list-style-type: none"> - с высшим образованием (диплом с отличием) - с высшим образованием -со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) -со средним профессиональным образованием 	1,8 1,7 1,7 1,6
10. Заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3
11. Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации	3
12. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям и ассистентам по оказанию технической помощи в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	3

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

6.Повышающий коэффициент масштаба деятельности

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального образовательного учреждения может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

Приложение № 2 к Положению

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование образовательного учреждения,
его подчиненность и адрес)
ПО СОСТОЯНИЮ НА _____ ГОДА

N п/ п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории , дата ее присвоения	Базовая ставка заработной платы	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки зарботной платы) с учетом повышений	Число часов в неделю			
							по занимаемой должности	по уровню образования	стажа работы	за квалификационную категорию	специфики		I - IV классы	V - IX классы	X - XI (XII) классы	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Зарботная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Итого зарботная плата
I - IV класс	V - IX классы	X - XI (XII) классы	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)	
18	19	20	21	22	23	24	25

Директор _____
Бухгалтер _____

Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат	
	В процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	В рублях
1	2	3
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1.1 Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполнении класса (групп):		
- в городской местности – 13 человек и более;		4000
- в сельской местности – 7 человек и более;		4000
- в городской местности - до 13 человек;		2700
- в сельской местности - до 7 человек.		2700
1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса:		
- в городской местности – 13 человек и более;	10	
- в сельской местности – 7 человек и более;	10	
- в городской местности - до 13 человек;	5	
- в сельской местности - до 7 человек.	5	
1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса (группы) <*>:		
- в городской местности – 13 человек и более;	20	
- в сельской местности – 7 человек и более;	20	
- в городской местности - до 13 человек;	10	
- в сельской местности - до 7 человек.	10	

1.4. Выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, учителям 1-11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <***>	от 5 до 20 %	
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	От 5 до 15	
2.2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами - площадью менее 0,5 га - площадью более 0,5 га	От 5 до 15 От 5 до 25	
2.3. Выплаты за заведование мастерскими<*>: - одной учебной мастерской образовательного учреждения; - одной комбинированной мастерской образовательного учреждения.	От 5 до 20 От 5 до 35	
2.4. Выплаты за заведование школами, отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений.	От 5 до 25	
2.5. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в образовательной организации; - территориальными.	От 5 до 15 От 5 до 20	
2.6. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников.	От 5 до 20	
2.7. Выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, учителям 1-11-х классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из	От 5 до 20	

социально неблагополучных семей <***>		
2.8. За сопровождение учащихся школьным автобусом вне пределов рабочего времени сопровождающего лица: - за 1 рейс в неделю; - за 2 рейса в неделю.		250 руб 500 руб

2.9. Установить размер повышающего коэффициента специфики за интенсивность труда:

- водителю школьного автобуса – в размере 25% от должностного оклада
- поварам:
- *школьной столовой* – за выполнение должностных обязанностей по работе с документацией поставщиков, оформление документов по контрактам, оформление документации в электронном варианте в размере 2100 рублей;
- за увеличение объема работы (выполнение должностных обязанностей по учету и выдаче продуктов, ведение журналов учета продуктов) в размере 5600 рублей.
- *дошкольных групп* - за расширение функциональных обязанностей за увеличение объема работы по обеспечению качественного питания воспитанников дошкольных групп МБОУ Асерховская СОШ (уборка холодильного и морозильного оборудования, отслеживание температурного режима холодильного оборудования, заполнение журнала температурного режима холодильного оборудования) в размере 4000 рублей
- младшим воспитателям – доплату за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности за стирку постельного белья и других принадлежностей в дошкольных группах и уборку служебных помещений – 2500 в месяц.

<*> Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательной организацией за счет стимулирующей части ФОТ.

<***> На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем двух учебных мастерских в одной образовательной организации.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течение учебного года не производится.

<***> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.».

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
(ОРГАНИЗАЦИЯХ) <*>, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ
СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в [пункте 1.1.](#)

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1](#) и [2](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;
- мастерам производственного обучения.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, реализующей программы по укрупненной группе специальностей "Образование и педагогические науки".

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПЕРЕЧЕНЬ СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ,
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ И СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КОТОРЫХ
ПОВЫШАЮТСЯ НА 25%**

Наименование должностей

1. Должности учебно-вспомогательного персонала, указанные в таблице № 1 приложения № 1 к Положению
2. Должности специалистов и служащих, указанные в таблице № 2 приложения № 1 к Положению
3. Должности руководителей структурных подразделений, указанные в таблице № 3 приложения № 1 к Положению
4. Должности педагогических работников, указанные в таблице № 5 приложения № 1 к Положению

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ**

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
<p><u>Постановлением</u> администрации Владимирской области от 08.04.2016 N 295 в пункте I графы 1 таблицы слова "высшие и средние военные профессиональные учреждения" заменены словами "военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования".</p>	
<p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: Дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными</p>

	<p>подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, (командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры, инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению),</p>

	старший инспектор-методист, инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

ПЕРЕЧНИ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Основной персонал

1. Должности руководителей и заместителей руководителей:
заместитель руководителя (директора, заведующего) осуществляющий преподавательскую работу в учреждении помимо основной деятельности, если это оговорено в трудовом договоре;
2. Должности педагогических работников:
воспитатель (включая старшего);
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
логопед;
мастер производственного обучения;
методист;
музыкальный руководитель;
педагог дополнительного образования;
педагог-библиотекарь;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
старший вожатый;
тренер-преподаватель;
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог;
учитель-логопед.
3. Должности других служащих:
младший воспитатель;
помощник воспитателя,
ассистент по оказанию технической помощи.

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей учреждения:
 - а) директор;
заведующий;
 - б) заместитель руководителя (директора, заведующего);
руководитель (директор, заведующий) структурного подразделения;
заместитель руководителя (директора, заведующего) структурного подразделения;
 - в) иные руководители, предусмотренные в [разделе](#) "Должности руководителей" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).
2. Должности специалистов:

бухгалтер;
инженер;
инженер-программист (программист);
юрисконсульт;
контрактный управляющий;
иные специалисты, предусмотренные в [разделе](#) "Должности специалистов" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

делопроизводитель;
секретарь-машинистка;
специалист по закупкам;

иные служащие, предусмотренные в [разделе](#) "Должности других служащих (технических исполнителей)" квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

3. Вспомогательный персонал

а) вожатый;
диспетчер образовательного учреждения;
секретарь учебной части;

б) должности рабочих:

водитель;
гардеробщик;
дворник;
кастелянша;
повар;
слесарь-сантехник;
сторож (вахтер);
уборщик производственных и служебных помещений;
дворник;

иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Асерховская
средняя общеобразовательная школа Собинского района
(МБОУ Асерховская СОШ)**

ПРИНЯТО
общим собранием
МБОУ Асерховской СОШ
(протокол от 30.09.2022 № 5)

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ Асерховская СОШ
от 05.10.2022 № 225-ОД
Директор Н.А. Бусыгина

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБОУ Асерховская СОШ Собинского района**

1. Общие положения.

Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения асерховская средняя общеобразовательная школа Собинского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положения об оплате труда работников МБОУ Асерховская СОШ Собинского района, и других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труда работников МБОУ Асерховская СОШ Собинского района.

Настоящее Положение разработано для регулирования дифференцированного подхода к определению размеров доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за которые им установлены ставки заработной платы, определения порядка установления и отмены доплат стимулирующего характера.

Цель настоящего Положения - повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Асерховской средней общеобразовательной школы Собинского района.

1.2. Премирование работников МБОУ Асерховская СОШ Собинского района производится по результатам их работы в целях повышения эффективности, результативности и качества труда, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение распространяется на заместителей руководителя, педагогических и иных работников МБОУ, *(включая сотрудников, работающих на условиях совместительства - на усмотрение директора)*.

1.4. Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда: за счет установленного учреждению фонда надбавок стимулирующего характера и за счет экономии фонда оплаты труда.

2. Виды, порядок установления и условия выплаты премий

2.1. Работникам МБОУ Асерховская СОШ Собинского района могут устанавливаться следующие виды премий:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

2.2. Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности МБОУ Асерховскя СОШ Собинского района, своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени (полугодие).

2.3. Основаниями для премирования работников МБОУ Асерховскя СОШ Собинского района являются: своевременное исполнений приказов, поручений руководителя учреждения и его заместителей, проявление личной инициативы, образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, большой объем выполненной сверхплановой работы, при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка и др.

2.4. Премирование работников школы.

- Премии устанавливаются приказом директора школы при наличии фонда экономии заработной платы.

- Размер премии определяется на основании настоящего Положения;

- Размер премии может быть ниже указанного процента *или* выплачиваться фиксированной суммой;

- Размер премий в течение одного учебного года не ограничен.

Педагогические работники и сотрудники премируются за:

№п/п	Премии выплачиваются работникам школы по следующим показателям	Размеры премий
1	Высокий уровень качества обученности обучающихся.	До 20% от ставки
2	Результативность государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ;	До 30% от ставки
3	Результативность работы с одаренными детьми; наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах различного уровня.	До 20% от ставки
4	Эффективность работы по взаимодействию с общественными организациями, с организациями-партнерами.	До 20% от ставки
5	Создание творческой лаборатории учителя, кабинета образцового содержания	До 15% от ставки
6	Эффективность и качество работы с библиотечным фондом. Эффективность и качество работы по развитию школьного краеведческого музея.	До 15% от ставки
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и высокое качество представляемой аналитической и отчетно-статистической отчетности;	До 10% от ставки
8	Качественное и эффективное замещение директора школы в его отсутствие, в т.ч. в летний период.	До 15% от ставки
9	Участие педагогов в различных конкурсах	До 10% от ставки
10	Победа педагогов в различных конкурсах муниципального уровня	До 20% от ставки
11	Призовые места педагогов за участие в региональных конкурсах	До 50% от ставки
12	Разработка и проведение педагогом экскурсий, предметных недель, общешкольных мероприятий, эффективность и качество взаимосвязей с другими организациями.	До 20% от ставки
13	За качественное заполнение аттестатов	До 15% от ставки
14	За ведение научно-исследовательской работы в школе	До 20% от

		ставки
15	За увеличение дополнительного объема работ (работа сверхурочно, работа по обслуживанию зданий при порывах отопительной системы, ликвидации аварий отопительных сетей, котлов в котельных школы и сада, водоснабжения, работа по подготовке школы к началу учебного года, выполнение срочных поручений директора школы, управления образования.)	До 60% от ставки
16	Эффективность и качество создания безопасных условий в УВП;	До 20% от ставки
17	Эффективность и качество работы по информатизации УВП: - эффективность и качество работы в системе «Школьный портал», ФИС ФРДО, со школьным сайтом.	До 40% от ставки учителя
18	Юбилейная дата работника школы (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) и в связи с уходом на пенсию	До 100% от ставки
19	Эффективная работа по обслуживанию закрепленных участков, оборудования, инвентаря, высокое санитарное состояние у обслуживающего персонала	До 20% от ставки
20	Эффективность и качество работы по обеспечению жизнедеятельности образовательной организации, в т.ч. работы по заключению договоров;	До 20% от ставки
21	Эффективность, качество и своевременность работы специалиста по закупкам	До 20% от ставки
23	За увеличение дополнительного объема работ (работа сверхурочно, работа по обслуживанию здания при порывах отопительной системы, выхода из строя электрических сетей, водоснабжения, работа по подготовке школы к началу учебного года, выполнение срочных поручений директора школы, управления образования.)	До 60% от ставки

2.5. Размер премий педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются на основании итогового оценочного листа профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Асерховская СОШ в соответствии с показателями результативности и качества работы педагогических работников

2.6. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам работы, в связи с юбилейными датами носит единовременный характер, может выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных Управлением образования или за счет экономии фонда оплаты труда.

2.7. Размер премии работникам, установленный в соответствии с Положением может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях). Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.8. Выплата премии производится за фактически отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.9. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволненные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее 6 месяцев в расчетном периоде.

2.10. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период и прекратившего трудовые отношения в учреждении, производится за фактически отработанное время по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию;
- призывом на военную службу;

- рождением ребенка и уходом за ним до 3 лет;
- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение с отрывом от работы;
- проведением организационно-штатных мероприятий.

2.11. Решение о выплате работникам МБОУ Асерховская СОШ премии и ее размере принимается руководителем учреждения по представлению заместителей руководителя (руководителей структурных подразделений) с учетом мнения профсоюзной организации учреждения. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью руководителя МБОУ Асерховская СОШ, согласованный с председателем ПК, с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

2.12. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

3. Основания для уменьшения размеров (лишения) премии

3.1. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

3.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) могут являться:

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
- получение работником дисциплинарного взыскания;
- выполнение работы относящейся к должностным инструкциям;
- нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка;
- поступлений жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег.
- нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.

3.3. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Асерховская
средняя общеобразовательная школа Собинского района
(МБОУ Асерховская СОШ)**

ПРИНЯТО
общим собранием
МБОУ Асерховской СОШ
(протокол от 30.09.2022 № 5)

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБОУ Асерховская СОШ
от 05.10.2022 № 225-ОД
Директор Н.А. Бусыгина

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам МБОУ Асерховская СОШ
Собинского района**

1. Общие положения

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ МБОУ Асерховская СОШ Собинского района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.4 Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5 Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6 Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.7 Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.8 Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

2.2 в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 10 000 рублей;

2.3 в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 10 000 рублей;

2.4 в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 5 000 рублей;

2.5 в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 5 000 рублей;

2.6 в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 5 000 рублей;

2.7 в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – до 5 000 рублей;

2.8 в связи с трудным материальным положением.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2 В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

4.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.