



Согласовано:  
Председатель профкома:  
 Л.А. Бабокина

Утверждено:  
Приказом МКОУ Рудовской СОШ  
от 14.05.2012г. № 152-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 25.12.2012г. № 324-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 16.02.2015г. № 70-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 17.02.2019г. № 191/1-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 19.03.2022г. № 47-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 09.01.2023г. № 4/1-од  
с изменениями, утверждёнными  
приказом от 24.01.2024г. № 26-од



 О.А. Кислицына

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О системе оплаты труда работников**  
**Муниципального казённого общеобразовательного учреждения**  
**Рудовская средняя общеобразовательная школа**  
**(далее – МКОУ Рудовская СОШ),**  
**отличной от Единой тарифной сетки**

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников образовательных организаций Жигаловского района, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «Жигаловский район» (далее МО «Жигаловский район»), отличной от Единой тарифной сетки (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- поручением Председателя Правительства Российской Федерации, данного на заседании Правительства Российской Федерации 4 апреля 2011 года по вопросу поэтапного повышения заработной платы учителей до средней заработной платы по экономике региона;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11080;

- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных организаций Иркутской области»;

- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/116-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных организаций, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;

- приказом Министерства образования Иркутской области от 24.02.2010 г. №116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных организаций, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей образовательных организаций»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций на 2015 год, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол №11;

- приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010г. №194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 19 ноября 2010г. № 359-од « О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО« Жигаловский район»

- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010г. № 50-01 «Об обеспечении введения и установления системы оплаты труда отличной от Единой тарифной сетки работников муниципальных образовательных организаций Жигаловского района»

- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010г. № 51-01 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Жигаловского района»

1.2. Положение служит основанием для формирования системы оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО « Жигаловский район» (далее - ОУ), и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательных организаций на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Работникам образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО «Жигаловский район» могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за высшее образование и квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических, работников культуры, руководителей структурных подразделений.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности образует новый оклад. Размер должностного оклада определяется путём умножения минимального должностного оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Компенсационные выплаты начисляются от минимального оклада (ставки).

1.6. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, год).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера. Размер выплат с учётом персонального повышающего коэффициента определяется путём умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменён в следующих случаях:

- а) окончание срока выполняемой работы;
- б) отказ работника от порученного задания;
- в) длительное отсутствие работника по болезни и передача в связи с этим задания другому работнику;
- г) невыполнение порученного задания;
- д) ухудшение качества выполняемого задания, а также несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего распорядка организация;
- е) иные причины, повлекшие за собой существенные изменения условий труда.

1.7. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается на основе должностных окладов (ставок) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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» (зарегистрирован в Минюсте России 25.02.2015г. рег. № 36204)

1.9. Зарплата работника ОУ рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

$$ДО + КВ = \text{ФОТоч}$$

ФОТоч - обязательная часть заработной платы

Обязательная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда работников.

1.10. Должностной оклад работника ОУ (приложение 1) рассчитывается по следующим формулам:

$$ДО = О + О * Кп, \text{ где}$$

О – размер минимального оклада (ставки)

Кп – повышающий коэффициент (см. подпункт 2.1.2.)

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к

минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), за работу в Жигаловском районе, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

1.12. Оплата труда работников образовательных организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организация и работниками. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативно правовыми актами администрации муниципального образования «Жигаловский район» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14 Руководитель образовательного организация формирует и утверждает штатное расписание организация в пределах обязательной части фонда оплаты труда (ФОТоч).

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс.

Тем самым, закрепляется заинтересованность руководителя организация в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

1.15 Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные организация производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области.

## **2 . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

### **2.1. Работники образования**

2.1.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работникам образования, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ приведены в Приложении 1 с учётом повышающего коэффициента.

В размер должностного оклада педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012года

2.1.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за наличие высшего образования и квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических, медицинских работников и работников культуры в следующих размерах:

0,05 (высшее образование)

0,3 (первая категория)

0,5 (высшая категория)

Для руководителей структурных подразделений установить повышающий коэффициент в следующих размерах:

0,05 (высшее образование)

0,3-(первая категория)

0,5-(высшая категория)

2.1.3. Размеры окладов работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня приведены в Приложении 4, второго уровня - Приложении 3.

2.1.4 Размеры окладов руководителей структурных подразделений приведены в Приложении 1.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательной организации и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу - до 3,0.

### **2.2. Общеотраслевые должности служащих**

2.2.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работникам, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ приведены в Приложении 2.

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных организациях и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

### **2.3. Общеотраслевые профессии рабочих**

2.3.1. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) рабочим образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ приведены в Приложении 5.

2.3.2. Рабочим может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

### **2.4. Руководитель образовательной организации, его заместители**

2.4.1. Заработная плата руководителей определяется отдельным положением о системе оплаты труда руководителей.

2.4.1. Заработная плата заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад и компенсационные выплаты устанавливаются в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

## **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях, подведомственных Управлению образования, установлены, при наличии соответствующих условий, следующие виды

выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ежемесячная надбавка за работу в сельской местности;
- 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);
- ежемесячная доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника (приложение 6 п.7);
- ежемесячная надбавка молодым специалистам в течение первых семи лет их работы по специальности;
- ежемесячная надбавка специалистам, награжденным знаком «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», орден «знак Почета», Почетной грамотой Министерства Образования РФ;
- надбавка за специфику работы в образовательных организациях.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, разрабатывается особый порядок или применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в организации, с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 20 процентов оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, без учёта выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- инициативу, творчество и применение в работе совершенных форм и методов организации труда;

- компетентность работника в принятии решения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организация);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов. Федеральных и региональных целевых программ.

4.5 Надбавка за качество выполняемых работ (качественная подготовка проведения мероприятий связанных с уставной деятельностью организация);

4.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 7).

4.7. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности организация и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 8.

4.8. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии

устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Из фонда оплаты труда работникам организаций может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами организаций.

Материальная помощь выплачивается в размере не более 5000 руб. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем организации. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, близких родственников, другие непредвиденные обстоятельства), юбилейными датами (50,55,60 лет) и по другим уважительным причинам (свадьба, рождение детей и т.п.).

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи.

Работник (член его семьи) представляет в кадровую службу организация (руководителю) документы, подтверждающие наличие соответствующих оснований.



Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МКОУ Рудовской СОШ,  
отличной от Единой тарифной сетки

Рекомендуемые должностные оклады работников организаций образования МО «Жигаловский район» по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», и «Должности работников культуры ведущего звена» в соответствие с уровнем образования и квалификационной категорией

			Минимальный рекомендуемый размер оклада ставки	Высшее профессиональное образование (гр. Ix 0,05)	Первая квалификационная категория (гр. 1x 0,3)	Высшая квалификационная категория (гр. 1x 0,5)
Педагогические работники Педагогические работники	1	Старший вожатый, Инструктор по труду, Инструктор по физической культуре, Музыкальный КОВОДИТЕЛЬ	8530	8957	11089	12795
	2	Педагог дополнительного образования, Педагогорганизатор, Социальный педагог, Тренерпреподаватель, Инс кто -методист	9109	9565	11842	13664
	3	Мастер производственного обучения, Воспитатель, Педагог-психолог, Методист	9497	9972	12347	14246
	4	Преподавательорганизатор ОБЖ, Руководитель физвоспитания, Старший воспитатель, Старший методист, Учитель, Учительлогопед (логопед), педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, тьютор, Старший инструктор-методист	10082	10587	13107	15123
	6	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14112	14818	18346	21168
Работники	1	Библиотекарь	7846			

культуры	2	Заведующий библиотекой	9038			
----------	---	------------------------	------	--	--	--

Руководит ели структурн подразделе ний	1	Заведующий(начальник) структурным подразделением, отделом, отделением, дру гими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного об азования детей	8447	8870	10982	12671
--	---	--	------	------	-------	-------

к Положению о системе оплаты труда работников МКОУ Рудовской СОШ,  
отличной от Единой тарифной сетки

Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе  
«Общепромышленные должности служащих»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общепромышленные должности служащих первого уровня	Первый уровень	Делопроизводитель Секретарь — машинистка Кассир	9040	4489
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Первый уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник по административным вопросам	9561	5929
	Второй уровень	Заведующий хозяйством, Заведующий складом	9801	6729
	Третий уровень	Шеф-повар, заведующий столовой, заведующий инвентарем	10599	7579
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	Первый уровень	Психолог, инженер, программист(программист), инженер-электроник (электроник), инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	12262	10419
		Специалист по кадрам		
		Специалист, специалист по охране труда		

**Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной  
группе должностей работников «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в  
соответствие с уровнем образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации и заработной платы работников. б.
Учебно-вспомогательный персонал	Второй уровень	Младший воспитатель	12578	2609

**Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей  
работников « Учебно-вспомогательный персонал» первого уровня**

Должности	Размеры должностных окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников. б.
Секретарь учебной части	9698	729
Помощник воспитателя, Ассистент(помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	9698	729

**Оклады работников по профессиональным квалификационным группам  
отраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников. б.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:  Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1	Оператор котельной Машинист котельной(кочегар), Кухонный работник, Подсобный рабочий, Мойщик посуды, Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Столяр, Грузчик, Слесарь- сантехник, Сторож, Гардеробщик Дворник Кладовщик, Истопник Слесарь-электрик, Повар, Кондитер Уборщик служебных помещений, Кастелянша, Электромонтер по обслуживанию электроотопления, Вахте	9040	

<p>Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня ( профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене). (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p>	1	<p>Водитель, Повар Кондитер, Оператор стиральных машин</p>	10909	1519
<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p>	2		12578	2609
<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	3		13498	3209
<p>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	4	<p>Водитель автобуса или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) Бригадир( на правах управляющего) учебного хозяйства Оператор котельной по 6 разряду, обслуживающий водогрейные и паровые котлы различных систем с суммарной теплопроизводительностью свыше 273 ГДж\ч ( свыше 65 Гкал\ч) или обслуживающий в котельной отдельные</p>	14463	3839

		водогрейные или паровые котлы с теплопроизводительностью котла свыше 546 ГДж/ч (свыше 130 Гкал/ч), работающих на жидком и газообразном топливе или эле она еве		
--	--	--	--	--

**РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплата за специфику работы в образовательных организациях;

Выплата за специфику работы в образовательных организациях устанавливаются в следующих случаях и размерах:

- работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 15 - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

- работникам за работу в оздоровительных образовательных организациях (классах, группах) для детей нуждающихся в лечении-15-20 процентов минимального оклада (ставки).

Конкретный размер повышения окладов, определяется руководителем образовательного организация по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным (общественно опасным) поведением.

- Педагогическим работникам (социальный педагог) за работу со спецконтингентом-13% минимального оклада (ставки).

- Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - на 20 процентов минимального оклада (ставки).

- Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки).

Данные выплаты ежемесячно выплачиваются с момента поступления на работу в образовательные организация в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

2. Компенсация за работу в ночное время;

Компенсация за работу в ночное время работникам образовательных организаций производится в размере не ниже 35 процентов от часовой оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3. Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных организаций устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу по результатам проведения специальной оценки условий труда;

Данная доплата устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителями образовательных организаций в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

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



5 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, следующие часы - двойного размера.

6 Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

7.1. Доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но не связанную с образовательным процессом, устанавливается в размере, не превышающем 15% минимального оклада (ставки).

7.2. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются в размерах

<b>Наименование</b>	<b>размер</b>
1. Выплата за работу не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	От минимального должностного оклада (ставки)
1.1 Педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя (от минимальной ставки учителя)	<b>15-20%</b>
1.2. Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах (от миним. ставки учителя)	<b>15%</b>
1.2.1. Учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах по русскому языку, литературе, математике (от миним. ставки учителя в зависимости от нагрузки)	<b>15%</b>
1.2.2. Учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах по иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, биологии, обж, изо (от миним. ставки учителя в зависимости от нагрузки)	<b>10%</b>
1.3. Педагогическим работникам за заведование УВП (от миним. ставки)	<b>15%</b>
1.4. Педагогическим и другим работникам за заведование учебно - опытными участками (от миним. ставки)	<b>20%</b>
1.5 . Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими (от миним. ставки учителя)	<b>20%</b>
1.6. Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (от миним. ставки)	<b>15%</b>
1.7. Педагогам дополнительного образования за руководство отделами при наличии в отделе от 10 до 20 и более кружков (от миним. ставки)	<b>15%</b>
1.8. Педагогическим работникам за заведование кабинетами при наличии паспорта (от миним. ставки)	<b>15%</b>
1.9. Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (от миним. ставки учителя)	<b>15%</b>

Доплата за проверку письменных работ и выполнение обязанностей классного руководителя оплачивается в половинном размере в классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек, в классах коррекции классное руководство оплачивается в полном объёме.

8. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в общеобразовательных организациях устанавливается с учетом педагогической нагрузки в размере:

- до 3 лет работы - 20% минимального оклада (ставки);
- 3-5 лет работы - 10% минимального оклада (ставки);
- 5-7 лет работы - 5% минимального оклада (ставки);

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в образовательной организации по специальности.

9. Ежемесячная надбавка работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности. Данная надбавка начисляется на должностной оклад.

10. Ежемесячная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на всю заработную плату кроме стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере.

1. Надбавка:	<b>80%</b>
1.1 за непрерывный стаж работы	<b>30%</b>
1.2 районный коэффициент	<b>30%</b>
1.3 за работу в Жигаловском районе	<b>20%</b>

11. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, награждённым знаком «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», орденом «Знак Почёта», Почётной грамотой Министерства Образования РФ, устанавливается в размере:

- 10% минимального оклада (ставки).

12. За счёт стимулирующих выплат с учётом оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждений обеспечивается минимальный уровень дифференциации заработной платы.

## **Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных организаций**

### **1. Виды и размеры стимулирующих выплат.**

1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности и единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда организация.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, на них начисляется надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере определяются с учётом указанной надбавки. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам, для которых эта работа является основной.

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

2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем и комиссией образовательного организация согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера в организации и определение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе установленных в организации критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

В течение каждого полугодия руководителями организаций ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

### **3. Порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организация утверждаются приказом руководителя образовательного организация.

3.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности.

3.2.1. ОУ устанавливают сроки выплат по результатам профессиональной деятельности самостоятельно локальными актами организация.

3.2.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

3.2.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по

беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком, иных дополнительных отпусках, а также в случае увольнения за виновные действия.

3.3. Единовременное премирование работников осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда.

3.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

3.3.2. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- в связи с наступлением знаменательного события (праздничные дни -23 февраля, 8 марта, профессиональные праздники, юбилей организация, выход на пенсию и т.п.).

3.3.3. Единовременное премирование работников осуществляется в полном объёме на основании приказа руководителя образовательного организация, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, независимо от отработанного времени.

#### **4. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат**

Порядок изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения, если эти нарушения явились причиной снижения качественных показателей.
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного организация и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и др.

#### **5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных организаций (НПО, СПО, ДПО), являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Основания для стимулирования</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<i>педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
1.1.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства организация; - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации МО «Жигаловский район»	0-4 0-4
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-4
1.3.	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	0-5
1.4.	За высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	0-3
1.5.	За использование инновационных и (или) авторских программ, современных	

	технологий в образовательном процессе.	0-8
1.6.	За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования	0-5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	0-8
1.8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	0-6
1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.10.	Иные критерии	
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1.11.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за выполнение заданий администрации Управления образования администрации МО «Жигаловский район»	0-4 0-5
1.12.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1.13.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.14.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства организация	0-5
1.15.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии	0-5
1.16.	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-8
1.17.	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.18.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.19.	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	0-5
1.20.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-5
1.21.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5
1.22.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-5
1.23.	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок	0-5
1.24.	За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	0-5
1.25.	Иные критерии	
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
1.26.	За почетное звание заслуженный учитель РФ, Почетный работник	0-2
1.27.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7
1.28.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.29.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности организация	0-7
1.30.	За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования администрации МО «Жигаловский район»	0-5
1.31.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов и др.	0-5
1.32.	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. системы образования	0-5
1.33.	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1.34.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8
1.35.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход	0-8

	учреждению	
1.36.	Иные критерии	
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<i>Педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий: - на уровне организация; - на уровне региональном, межрегиональном; - на всероссийском уровне; - на международном уровне.	0-2 0-4 0-6 0-10
2.2.	За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.	0-5
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и др.)	0-3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития региональной системы образования (концепций, программ, стратегий и др.)	0-7
2.5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организация.	0-5
2.6.	За качественную организацию и проведение региональных, межрегиональных и федеральных конференций, симпозиумов, форумов, конкурсов, выставок и др.	0-4
2.7.	Иные критерии	
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2.8.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб и др.)	0-8
2.9.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-5
2.10.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПиН	0-5
2.11.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10
2.12	Иные критерии	
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
2.12.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организация	0-5
2.14.	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	0-8
2.15.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления региональной системы образования (стратегии, концепции, программы и др.)	0-10
2.16.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-7
2.17.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Министерства образования, Губернатора и Правительства Иркутской области	0-8
2.18.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5
2.19	Иные критерии	

**6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных организаций являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других	0 – 5

общего образования организации	в	форм независимой оценки качества образования).	
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 5
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0 – 3
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей).	0 – 5
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	0 – 3
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0 – 2
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0 – 5
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном организации	0 – 2
	Иные критерии		
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	0 – 3
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0 – 3
		Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0 – 3
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	0 – 3
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
	Иные критерии		
Кадровые ресурсы организации		Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	0 – 3
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 – 3
	Иные критерии		
Социальный критерий		Отсутствие отчислений из организации в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 – 3
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0 – 3
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	0 – 3
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 – 3
		Занятость учащихся во внеурочное время.	0 – 3
	Иные критерии		
Эффективность управленческой деятельности		Обеспечение государственно-общественного характера управления в организации (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации,	0 – 5

	своевременное предоставление материалов и др.)	
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 – 3
	Иные критерии	
Сохранение здоровья учащихся в организации	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0 – 3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3
	Иные критерии	

Иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного организация, согласованного с профсоюзным комитетом.

### **7. Рекомендации по установлению стимулирующих выплат работникам.**

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются образовательным организациям самостоятельно в Положении об оплате труда.

Для определения стимулирующих выплат предлагается:

произвести подсчёт баллов за текущий учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на период с сентября по декабрь текущего учебного года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, или единовременно (например, в декабре);

с сентября по декабрь текущего учебного года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям;

в январе текущего учебного года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь текущего учебного года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом денежный вес одного балла;

произвести подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по июнь или единовременно (например, в июне);

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

Пример:

Произвести подсчёт баллов за 2011-2012 учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

1. Иванов И.И. – 62 балла



2. Петров П.П. – 60 баллов

3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)  
 $62+60+78= 200$  баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с сентября по декабрь 2011 года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес ( в рублях) каждого балла. Предположим, что  $\text{ФОТ}_{\text{стим.}}=100000$  руб., тогда  $100000\text{руб.} : 200 = 500\text{руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь, или единовременно ( например, в декабре).

1. Иванов И.И. –  $500\text{руб.} * 62 = 31000\text{руб.}$ , т.о. ежемесячно  $31000 : 4 = 7750$  руб.

2. Петров П.П. –  $500\text{руб.} * 60 = 30000\text{руб.}$ , т.о. ежемесячно  $30000 : 4 = 7500$  руб.

3. Сидоров С.С. –  $500\text{руб.} * 78 = 39000\text{руб.}$ , т.о. ежемесячно  $39000\text{руб.} : 4 = 9750\text{руб}$

Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке.

Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

1. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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», и устанавливаются согласно Положения о системе нормирования труда в муниципальных образовательных организациях Жигаловского района, утвержденного приказом Управления образования МО «Жигаловский район» №143 от 25.06.2014г.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного организация по совместительству в другом образовательном организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества организация либо уполномоченного собственником лица (органа), т.е. с разрешения начальника Управления образования.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, 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.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников организаций дополнительного образования детей.

2. Должностные оклады помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза выплачиваются за 30 часов в неделю (указанная продолжительность рабочего времени установлена Федеральным законом от 18 июня 2001г. №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза»). Женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях – за 36 часов в неделю; специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий – за 36 часов работы в неделю.

Должностные оклады помощников воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, а также образовательных организаций для воспитанников с поражением центральной нервной системы с нарушением психики выплачиваются за 36 часов в неделю. За такую же продолжительность рабочего времени в соответствии с коллективным договором могут выплачиваться должностные оклады младших воспитателей указанных организаций в случае, если они будут вводиться вместо должностей помощников воспитателей.

3. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 1, 2, 3 настоящего приложения, в т.ч. руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Приложение 9  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МКОУ Рудовской СОШ,  
отличной от Единой тарифной сетки

**Перечень организаций, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2
<p><b>I.</b> Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); организация здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские : санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых.</p>	<p><b>I.</b> 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 подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культуроорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).</p>
<p><b>II.</b> Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p><b>II.</b> Руководители их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты.</p>
<p><b>III.</b> 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями.</p>	<p><b>III.</b> 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).</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.</p>	<p>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><b>IV.</b> Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.</p>	<p><b>IV.</b> Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты.</p>
<p><b>V.</b> Общежития организаций, предприятий и жилищно-</p>	<p><b>V.</b> Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи),</p>

<p>эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организация и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.</p>	<p>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><b>VI.</b> Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организация.</p>	<p><b>VI.</b> Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и 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.</p>