

**Муниципальное казённое учреждение
«Отдел образования администрации Чунского района»**

П Р И К А З

29 декабря 2017 года

№ О-453

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных
общеобразовательных организаций Чунского района

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года №131-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Положением муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района», утвержденным решением Чунской районной Думы от 27.04.2016 года № 40, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 января 2018 года Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Чунского района (прилагается).
2. Прудниковой Т.Л., заместителю начальника Чунского отдела образования, довести настоящий приказ до сведения руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.
3. Васюхно В.В., директору муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района», обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Чунского отдела образования в сети Интернет.
4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на Прудникову Т.Л., заместителя начальника Чунского отдела образования.

Начальник муниципального казенного
учреждения «Отдел образования
администрации Чунского района»

Г.В. Немочкина

Утверждено приказом
муниципального казенного
учреждения «Отдел образования
администрации Чунского района»
от 29.12.2017 года № О-453

**Примерное положение
об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных организаций
Чунского района**
(в редакции от 28.12.2018 года № О-460,
от 01.03.2022 года № О-73)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Чунского района (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года № 131-ФЗ;
- указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 года № 597;
- указом Президента Российской Федерации «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» от 01.06.2012 года № 761;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 года № 216н;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 года № 247н;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 года № 248н;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» от 31.08.2007 года № 570;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» от 12.05.2008 года № 225н;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 года протокол № 11;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года № 761н;

– Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Министерством труда и занятости Российской Федерации от 26.04.2013 года № 167н;

– приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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» от 22.12.2014 года № 1601;

– приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 года № 536;

– указом Губернатора Иркутской области «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Иркутской области» от 08.11.2018 года № 231-уг;

– приказом министерства труда и занятости Иркутской области «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области» от 30.11.2018 года № 66-мпр;

– Планом мероприятий («Дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Иркутской области, утвержденным распоряжением Правительства Иркутской области от 26.02.2013 года № 55-рп;

– территориальным Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников образования Чунского района;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» от 14.01.2011 года № 14;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» от 14.01.2011 года № 13;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Чунского района» от 14.01.2011 года № 11;

– постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размера должностных окладов руководителей подведомственных учреждений» от 14.01.2011 года № 15;

– Планом мероприятий Чунского районного муниципального образования («Дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы Чунского районного

муниципального образования, направленные на повышение эффективности образования» (в новой редакции), утвержденным постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 17.06.2016 года № 108;

– Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 года № АП-1073/02);

– Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 года № ВП-1992/02);

– методическими рекомендациями Министерства образования Иркутской области;

– иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. В целях настоящего Положения при установлении систем оплаты труда в муниципальных общеобразовательных организациях Чунского района (далее – общеобразовательные организации) используются следующие понятия:

1.2.1. Заработная плата (оплата труда работника) (ЗП) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2.2. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.2.3. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.2.4. Оклад (должностной оклад) (О, (ДО)) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

1.2.6. Оплата за фактическую учебную нагрузку (Оф) педагогического работника, осуществляющего преподавательскую деятельность (учителя, преподавателя) – оплата за фактически установленный учителю (преподавателю) объем учебной нагрузки. Определяется путем умножения размеров окладов (должностных окладов) на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю за оклад (должностной оклад).

1.2.7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ПК) – размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы). Размеры выплат с учетом повышающих коэффициентов определяются пропорционально занимаемой ставке. Используются следующие виды повышающих коэффициентов:

– ПК – повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности (за квалификацию);

– ДПК – дополнительный повышающий коэффициент (за наличие ученой степени и/или почетного звания);

– ППК – персональный повышающий коэффициент.

1.2.8. Коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала, определяемой для установления должностного оклада руководителю образовательной организации (КК) – кратность увеличения средней заработной платы основного персонала, определяемой для установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

1.2.9. Компенсационные выплаты (Кв) – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Устанавливаются в процентах к минимальному (должностному) окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Квклим) – доплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области.

1.2.10. Стимулирующие выплаты (Св) – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Устанавливаются в процентах к минимальному (должностному) окладу или в абсолютных размерах.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников общеобразовательных организаций, является основанием для разработки положений об оплате труда работников общеобразовательных организаций и определяет:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников;
- порядок и условия оплаты труда по категориям персонала;
- размеры и условия установления выплат компенсационного характера;
- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- показатели и критерии эффективности (качества и результативности) профессиональной деятельности работников;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательных организаций с учетом мнения представительного органа работников на основе окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) по ПКГ работников устанавливаются в размерах, определенных в приложениях 1, 3, 7, 8 к настоящему Положению.

1.6. Размер заработной платы работников общеобразовательных организаций определяется с учетом:

- уровня квалификации (образование, стаж педагогической работы (работы по специальности), наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объема учебной (педагогической) работы;
- повышающих коэффициентов;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- порядка выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в периоды каникул и в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности общеобразовательной организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- порядка исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- правил и сроков изменения повышающих коэффициентов на основании указанных выше показателей;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.7. Заработная плата работника общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св + Квклим,$$

- где ЗП – заработная плата;
- ДО – должностной оклад;
- Кв – компенсационные выплаты за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- Св – стимулирующие выплаты;
- Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Заработная плата педагогического работника общеобразовательной организации, осуществляющего учебную (преподавательскую) работу (учитель, преподаватель) рассчитывается по формуле:

$$ЗП = Оф + Кв + Св + Квклим,$$

- где ЗП – заработная плата;
- Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;
- Кв – компенсационные выплаты за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- Св – стимулирующие выплаты;
- Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.9. Оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника общеобразовательной организации, осуществляющего преподавательскую деятельность (учитель, преподаватель) рассчитывается по формуле:

$$Оф = ДО * Нф / Нн,$$

- где Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;
- ДО – должностной оклад;
- Нф – фактическая учебная нагрузка в неделю;
- Нн – норма часов преподавательской работы в неделю.

1.10. Должностной оклад работника общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * ПК + О * ДПК + О * ППК,$$

- где О – размер оклада (ставки заработной платы);
- ПК – повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;
- ДПК – дополнительный повышающий коэффициент;
- ППК – персональный повышающий коэффициент;

1.11. Сумма выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента для всех работников общеобразовательных организаций за исключением руководителя, его заместителей рассчитывается по следующей формуле:

$$О * ДПК = О * ДПК1 + О * ДПК2,$$

- где О – размер оклада (ставки заработной платы);
- ДПК1 – повышающий коэффициент к минимальному окладу за ученую степень;
- ДПК2 – повышающий коэффициент к минимальному окладу за почетное звание;

1.12. Сумма выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента для руководителей общеобразовательных организаций, заместителей руководителей общеобразовательных организаций рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО * ДПК = ДО * ДПК1 + ДО * ДПК2,$$

- где ДО – размер должностного оклада (ставки заработной платы);
ДПК1 – повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень;
ДПК2 – повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание.

1.13. Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности (ПК) устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (приложение 2 к настоящему Положению).

Для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации, решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем общеобразовательной организации.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

1.14. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) устанавливается в следующих случаях:

1.14.1. работникам общеобразовательных организаций (ДПК1):

1.14.1.1. за ученую степень кандидата наук:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,10 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– прочим работникам общеобразовательной организации – 0,25 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.1.2. за ученую степень доктора наук:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,18 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– прочим работникам общеобразовательной организации – 0,45 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.2. работникам общеобразовательных организаций (ДПК2):

1.14.2.1. награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,08 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– прочим работникам общеобразовательной организации – 0,20 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.2.2. имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,07 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– прочим работникам общеобразовательной организации – 0,15 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.2.3. имеющим почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный тренер Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер спорта», почетное звание «Мастер спорта международного класса», почетное звание «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,07 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– педагогическим работникам общеобразовательной организации при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,15 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.2.4. имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»:

– руководителю общеобразовательной организации (его заместителям) – 0,05 от должностного оклада (ставки заработной платы);

– прочим работникам общеобразовательной организации – 0,10 от оклада (ставки заработной платы);

1.14.2.5. молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в общеобразовательных организациях в течение следующего периода работы по специальности в размере:

– до 3 лет работы – 0,20 от оклада (ставки заработной платы);

– от 3 до 5 лет работы – 0,10 от оклада (ставки заработной платы);

– от 5 до 7 лет работы – 0,05 от оклада (ставки заработной платы);

основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в общеобразовательной организации по специальности;

1.14.3. при наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются;

1.14.4. размер выплат с учетом дополнительного повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы), установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

1.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) (ППК) устанавливается работнику общеобразовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, других факторов, определенных настоящим Положением.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем общеобразовательной организации персонально в отношении каждого работника.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы), установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) может быть установлен на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год и др.).

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.17. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательных организаций, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.18. Руководитель общеобразовательной организации после согласования с представительным органом работников общеобразовательной организации и муниципальным казенным учреждением «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Чунский отдел образования) утверждает положение об оплате труда общеобразовательной организации.

1.19. Месячная заработная плата работника общеобразовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 года № 82-ФЗ, с учетом требований ст.316 и ст.317 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.20. В случае если заработная плата работника общеобразовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) ниже МРОТ, работнику общеобразовательной организации производится доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ работникам общеобразовательной организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.21. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Общеобразовательные организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.22. Заработная плата работникам общеобразовательных организаций выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.23. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам общеобразовательных организаций, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации)

исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1.24. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, исходя из текущего месяца. Оплата труда работников, направляемых в служебную командировку не должна ухудшать материальное положение работника.

1.25. В соответствии со ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, путем предоставления работнику расчетного листка по установленной форме (приложение 4 к настоящему Положению) один раз в месяц при окончательном расчете заработной платы не позднее дня выплаты заработной платы за прошедший месяц.

1.26. В случае начисления процентов (денежной компенсации), предусмотренных пунктом 1.23 настоящего Положения, суммы указанных процентов (денежной компенсации) отражаются в расчетном листке работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

Раздел 2. Рабочее время

2.1. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

2.1.1. Педагогическим работникам в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

2.1.1.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю – педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, тьюторам;

2.1.1.2. норма часов педагогической работы:

– 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

– 30 часов в неделю – воспитателям групп продленного дня, воспитателям интерната при общеобразовательной организации;

2.1.1.3 Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

18 часов в неделю при 36-часовой рабочей неделе:

– учителям;

– педагогам дополнительного образования.

2.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренных подпунктом 2.1.1.1, устанавливаются в астрономических часах.

2.3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 2.1.1.2, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.4. нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные для воспитателей групп продленного дня, воспитателей интерната при общеобразовательной организации, и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, предусмотренные для учителей, педагогов дополнительного образования, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного общеобразовательной организацией объема педагогической работы или объема учебной (преподавательской) работы в неделю.

2.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, определенных Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ «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» от 22.12.2014 года № 1601, настоящим Положением.

2.6. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается для женщин, работающих в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена иными законодательными актами, настоящим Положением.

2.7. Продолжительность рабочего времени работников общеобразовательных организаций, не перечисленных в п.п. 2.1 и 2.6 настоящего Положения, составляет 40 часов в неделю, если иное не оговорено действующим законодательством Российской Федерации.

2.8. При увеличении объема педагогической работы дополнительная оплата производится в соответствии со ст. ст. 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и разделом 6 настоящего Положения.

2.9. Особенности режима рабочего времени педагогических и иных работников общеобразовательных организаций такие, как особенности режима рабочего времени в период учебного года, в каникулярное время, разделение рабочего дня на части, в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности общеобразовательной организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 года № 536.

Раздел 3. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

3.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности,

установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), по текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя общеобразовательной организации.

3.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с общеобразовательной организацией.

3.4. Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения общеобразовательной организации.

3.5. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, установленный на начало учебного года, может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения в случаях уменьшения в текущем учебном году количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.6. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, установленный в текущем учебном году, может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в случаях уменьшения в следующем учебном году количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, предусмотренного пунктами 3.5 и 3.6 настоящего Положения.

3.8. Локальные нормативные акты общеобразовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год определяется до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

3.10. Об изменениях учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.11. При определении нагрузки на следующий учебный год учителям и преподавателям, для которых общеобразовательная организация является основным местом работы, сохраняется объем учебной нагрузки и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3.5, 3.6, 3.10 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.12. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям общеобразовательных организаций, которым не может быть обеспечена учебная

нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы:

- 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- физической культуры общеобразовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

3.13. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 3.10 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.14. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых общеобразовательные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать общеобразовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.15. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.16. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности общеобразовательной организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности общеобразовательной организации по реализации образовательной программы) по указанным выше причинам.

3.17. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или иным причинам учителей, оплачивается дополнительно.

3.18. Объем учебной нагрузки руководителям общеобразовательных организаций устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом мнения представительного органа работников при условии, если учителя, для которых общеобразовательная организация является основным местом работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

3.19. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования общеобразовательных организаций, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается на очередной учебный год на общих основаниях, а затем на период

нахождения в отпуске постоянного работника передается для выполнения другим педагогическим работникам.

3.20. Работник общеобразовательной организации во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком по его письменному заявлению может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. Педагогическим работникам, осуществляющим деятельность на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.22. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при условии:

- выполнения учебной (преподавательской) работы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, педагогов дополнительного образования не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы учебной (преподавательской) работы в объеме не более 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час указанной учебной (преподавательской) работы определяется путем деления должностного оклада 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 учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за должностной оклад (ставку заработной платы педагогического работника), на количество рабочих дней в году в зависимости от режима работы общеобразовательной организации и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (6 – по шестидневной рабочей неделе, 5 – по пятидневной рабочей неделе), а затем на количество месяцев в году (12).

3.33. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с учетом увеличения его недельной учебной нагрузки и внесения изменений в тарификацию.

3.34. Замещение временно отсутствующего работника без согласия работника на срок до одного месяца допускается в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (ч.2 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 4. Составление штатного расписания и тарификационного списка

4.1. Штатное расписание общеобразовательной организации составляется в соответствии с:

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и служащих;

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

- профессиональными стандартами;

- Штатными нормативами руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений Чунского района, утвержденными постановлением мэра Чунского района от 31.12.2013 года № 584.

4.2. Штатное расписание общеобразовательной организации:

4.2.1. Составляется один раз в год по состоянию на начало календарного года (на первое января) в соответствии с унифицированной формой № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 года № 1, включает все должности служащих (профессии рабочих) общеобразовательной организации.

4.2.2. Утверждается руководителем общеобразовательной организации после согласования с Чунским отделом образования.

4.3. В случае изменений условий оплаты труда работников, сокращения или увеличения штатной численности в штатное расписание общеобразовательной организации на основании письменного распоряжения руководителя общеобразовательной организации вносятся изменения.

4.4. В штатном расписании общеобразовательной организации не допускается произвольное наименование должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4.5. Тарификация работников общеобразовательной организации проводится в соответствии с Порядком проведения тарификации работников муниципальных образовательных организаций Чунского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел образования администрации Чунского района», утвержденным в установленном порядке.

4.6. Руководитель общеобразовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

5.1. Руководитель общеобразовательной организации, его заместители.

5.1.1. Зарплата руководителя общеобразовательной организации, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, включая выплаты по дополнительному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

5.1.2. Дополнительный повышающий коэффициент руководящим работникам устанавливается в соответствии с п.1.14. настоящего Положения.

5.1.3. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала общеобразовательной организации, составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Чунского района, утвержденным постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 11.

5.1.4. Коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала, определяемой для установления должностного оклада руководителю общеобразовательной организации (КК) устанавливается в соответствии с Положением о коэффициентах кратности для установления должностных окладов руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Чунского района, утвержденным приказом Чунского отдела образования от 18.12.2015 года № О-412.

5.1.5. Перечень должностей работников общеобразовательной организации, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления должностного оклада руководителю определяется в соответствии с Перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений, утвержденного постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 15.

5.1.6. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательной организации устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.1.7. Выплаты компенсационного характера руководителю общеобразовательной организации осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.1.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации осуществляются на основании показателей и критериев эффективности (качества и результативности) деятельности руководителей общеобразовательных организаций в соответствии с Положением о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом Чунского отдела образования от 18.12.2015 года № О-411, разделом 7 настоящего Положения.

5.1.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы остальных работников общеобразовательной организации не может превышать предельный уровень, равный 6.

5.2. Работники, замещающие должности специалистов и других служащих.

5.2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам, замещающим должности специалистов и служащих, устанавливаются по соответствующим ПКГ в размерах, определенных в приложениях 1, 3, 7, к настоящему Положению.

5.2.2. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.2.3. Работникам, замещающим должности «младший воспитатель», по решению руководителя общеобразовательной организации может быть установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

5.2.4. Работникам, замещающим должности «заведующий библиотекой», по решению руководителя общеобразовательной организации может быть установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности в размерах согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.2.5. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам, замещающим должности специалистов и служащих, в соответствии с пунктом 1.14 настоящего Положения.

5.2.6. Размер персонального повышающего коэффициента работнику, замещающему должность специалиста или другого служащего, устанавливается на основании следующих критериев:

5.2.6.1. уровень образования (определяется на основании документов об образовании и устанавливается в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по замещаемой должности):

– начальное профессиональное образование либо профессиональная подготовка – 0,02;

– среднее профессиональное образование – 0,05;

– высшее (высшее профессиональное) образование (бакалавр) – 0,10;

– высшее (высшее профессиональное) образование (специалист) – 0,11;

– высшее (высшее профессиональное) образование (магистр) – 0,12;

не допускается:

– установление персональных повышающих коэффициентов за наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям специалистов и других служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования;

– установление понижающих коэффициентов по должностям специалистов и

других служащих, сформированных в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование;

5.2.6.2. педагогический стаж (устанавливается в соответствии с приложениями 5 и 6 к настоящему Положению), стаж работы по специальности (занимаемой должности):

- от 1 года до 5 лет – 0,05;
- от 5 лет до 10 лет – 0,07;
- от 10 до 15 лет – 0,10;
- от 15 лет до 20 лет – 0,12;
- свыше 20 лет – 0,15;

5.2.6.3. прочие факторы (в том числе – за сложность и напряженность работы, интенсивность работы, особые условия труда и др.): показатели и критерии утверждаются положениями об оплате труда общеобразовательных организаций.

5.2.7. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать трехкратного размера оклада.

5.3. Профессии рабочих.

5.3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются по соответствующим ПКГ в размерах, определенных в приложении 8 к настоящему Положению.

5.3.2. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам в соответствии с пунктом 1.14 настоящего Положения.

5.3.3. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент (в том числе – за сложность и напряженность работы, интенсивность работы, особые условия труда и др.) в соответствии с пунктом 1.15 настоящего Положения.

5.3.4. Показатели и критерии для установления персональных повышающих коэффициентов по профессиям рабочих утверждаются положениями об оплате труда общеобразовательных организаций.

5.3.5. Размер персонального повышающего коэффициента по профессиям рабочих не должен превышать трехкратного размера оклада.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам общеобразовательной организации устанавливаются приказом руководителя общеобразовательной организации в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации устанавливаются приказом руководителя общеобразовательной организации в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Раздел 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам общеобразовательных организаций устанавливаются 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;
- 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).

6.2. Выплаты компенсационного характера работникам общеобразовательных организаций устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютном денежном выражении, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами

Иркутской области, нормативно-правовыми актами Чунского районного муниципального образования, настоящим Положением.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом проживания и работы в указанных районах к следующим выплатам, предусмотренным системой оплаты труда:

- окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплатам работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплатам 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);
- выплатам стимулирующего характера.

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

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

6.6. При наличии у работника нескольких оснований для установления выплат компенсационного характера данные выплаты суммируются.

6.7. Размеры и условия применения выплат компенсационного характера работникам общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с приложением 9.

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Работникам общеобразовательных организаций осуществляются 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.

7.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия установления определяются Положением об оплате труда общеобразовательной организации.

7.3. Объем средств на осуществление стимулирующих выплат (далее – стимулирующий фонд) составляет до 25 процентов средств, направляемых на оплату труда и формируемых за счет ассигнований консолидированного бюджета Чунского районного муниципального образования, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.4. Стимулирующий фонд расходуется общеобразовательной организацией по следующим направлениям в следующих размерах:

7.4.1. на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (выплаты по результатам профессиональной деятельности) направляется до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату труда;

7.4.2. на выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, премиальные выплаты по итогам работы направляется до 5 процентов средств, предусмотренных на оплату труда;

7.4.3. в централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации направляется один процент средств, предусмотренных на оплату труда.

7.5. На стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательной организации до 1 марта 2018 года направляется не менее 45 процентов средств, предусмотренных на выплаты по результатам профессиональной деятельности работников, на выплаты за выполнение особо важных и срочных работ и премиальные выплаты по итогам работы.

7.6. На стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации до 1 марта 2018 года направляется не более 55 процентов средств, предусмотренных на выплаты по результатам профессиональной деятельности работников, на выплаты за выполнение особо важных и срочных работ и премиальные выплаты по итогам работы.

7.7. С 1 марта 2018 года:

7.7.1. на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательной организации направляется не менее 60 процентов средств, предусмотренных на выплаты по результатам профессиональной деятельности работников, на выплаты за выполнение особо важных и срочных работ и премиальные выплаты по итогам работы;

7.7.2. на стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации направляется не более 40 процентов средств, предусмотренных на выплаты по результатам профессиональной деятельности работников, на выплаты за выполнение особо важных и срочных работ и премиальные выплаты по итогам работы.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и рассчитываются в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательных организаций (Приложение 10 к настоящему Положению).

7.9. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации осуществляется в соответствии с ее целями и задачами на основании показателей и критериев эффективности (качества и результативности) профессиональной деятельности работников, утверждается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательной организации. Форма Перечня показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации представлена в приложении 11 к настоящему Положению.

Каждому показателю и критерию эффективности профессиональной деятельности работников по шкале показателей присваивается определенное минимальное и максимальное количество баллов.

Для дифференциации эффективности профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации по каждому критерию вводятся индикаторы, каждому из которых соответствует определенная балльная оценка.

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности (качества и результативности) профессиональной деятельности работников общеобразовательных организаций представлены в приложении 12 к настоящему Положению.

Шкала показателей, система индикаторов, балльная оценка по каждому индикатору, форма подтверждения балльной оценки разрабатывается и устанавливается общеобразовательной организацией.

7.10. Осуществление работникам стимулирующих выплат за выполнение особо важных и срочных работ, премиальных выплат по итогам работы осуществляется в виде премий в соответствии с заявленными основаниями, учитывающими эффективность выполнения особо важных, сложных, срочных работ, компетентность работника в принятии решений, степень участия работника в реализации мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательной организации, степень участия работника в реализации проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ, эффективность деятельности работника в течение итогового периода.

7.11. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных организаций в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников общеобразовательных организаций.

Раздел 8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Чунского района формируется:

8.1.1. бюджетных общеобразовательных организаций – исходя из объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и возмещение нормативных затрат на содержание имущества, рассчитанной с учетом нормативных затрат, поступающей в установленном порядке из консолидированного бюджета Чунского районного муниципального образования, и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательной организацией на оплату труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности;

8.1.2. казенных общеобразовательных организаций – в пределах доведенных до общеобразовательной организации на очередной финансовый год лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

8.2. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации учреждения устанавливается с учетом средств, направляемых в централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации.

8.3. Размер доли отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается Чунским отделом образования.

8.4. В случае экономии фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации высвободившиеся средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам общеобразовательной организации.

Раздел 9. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

9.1. Работникам общеобразовательной организации за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

– причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

– материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

– смерть работника;

– смерть члена семьи работника;

- регистрация брака работника;
- рождение ребенка у работника.

9.2. Членами семьи работника общеобразовательной организации признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников общеобразовательной организации.

9.3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательной организации, принимаемыми с учетом мнения выборного представительного органа работников общеобразовательной организации:

9.3.1. для бюджетных общеобразовательных организаций – в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и возмещение нормативных затрат на содержание имущества, рассчитанной с учетом нормативных затрат, поступающей в установленном порядке из консолидированного бюджета Чунского районного муниципального образования, и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательной организацией на оплату труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности;

9.3.2. для казенных общеобразовательных организаций – в пределах доведенных до общеобразовательной организации на очередной финансовый год лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

9.4. Решение об оказании материальной помощи работнику общеобразовательной организации и ее конкретных размерах принимает руководитель общеобразовательной организации на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 9.1 Положения, и размер понесенных расходов.

9.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю общеобразовательной организации и ее конкретных размерах принимает начальник Чунского отдела образования (в его отсутствие – исполняющий обязанности начальника Чунского отдела образования) на основании письменного заявления руководителя общеобразовательной организации с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 9.1 Положения, и размер понесенных расходов.

9.6. Материальная помощь работнику общеобразовательной организации предоставляется один раз в рабочий год в размере до двух окладов (должностных окладов).

9.7. Материальная помощь руководителю общеобразовательной организации, его заместителям предоставляется один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Чунского района вступает в силу с 1 января 2018 года.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки зарботной платы), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	8 138	0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	8 159	0,05
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	8 200	согласно приложению 2
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	8 221	согласно приложению 2
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	8 262	согласно приложению 2
Воспитатель		
Методист		
Педагог-библиотекарь		
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8 303	согласно приложению 2
Учитель		
Учитель-логопед		
Учитель-дефектолог		
Педагог-библиотекарь		
Тьютор		

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций

**Размер повышающих коэффициентов к окладу
по занимаемой должности за квалификационную категорию,
присвоенную по результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-библиотекарь	
Педагог-психолог	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Учитель	
Учитель-логопед	

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности (профессии)		Размер оклада (ставки заработной платы), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
Библиотекарь		7 840	0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":			
Заведующий библиотекой		7 892	0,2

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций

**Форма расчетного листка
о составных частях заработной платы работника,
причитающейся ему за соответствующий период**

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация:
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального 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	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, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
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	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
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
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	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
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы,	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника

лечебно-исправительные учреждения	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
-----------------------------------	---

Примечание.

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.

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

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 - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой 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, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п.1.1 настоящего Порядка;

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); в 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, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных п.п.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):

– учителям и преподавателям физвоспитания, основ безопасности жизнедеятельности, 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 классов с углубленным изучением отдельных предметов;

– мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений 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 по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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 действовавших 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.

Приложение 7
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
служащих**

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6 136
Секретарь-машинистка	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6 490
Лаборант компьютерного класса	
Лаборант кабинета химии	
Лаборант кабинета физики	
Лаборант кабинета биологии	
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	6 652
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	7 193
Технолог	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист (программист)	8 322
Инженер-электроник (электроник)	
Специалист по закупкам	

Приложение 8
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий
рабочих**

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки зарботной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	5 824
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Кочегар	
Кухонный работник	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Оператор хлораторной установки	
Оператор электродоильной	
Плотник	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-сантехник	
Столяр	
Сторож	
Сторож (вахтер)	
Вахтер	
Уборщик служебных помещений	
Электромонтер	
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	
Электромонтер по ремонту электрооборудования	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7 404
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 538
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 162
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9 817

Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

Работникам общеобразовательных организаций осуществляются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения;

2. За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда – выплаты устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.1. работникам общеобразовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте, устанавливается ежемесячная надбавка за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (ставки заработной платы), руководителю общеобразовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте – в размере 25 процентов от должностного оклада;

3.2. доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам общеобразовательной организации производится в размере 35 процентов оклада (ставки заработной платы), рассчитанного (-ой) за час работы;

3.3. доплаты работникам общеобразовательных организаций за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности или в абсолютном денежном выражении в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по вакантной (замещаемой) должности, либо на других условиях, предусмотренных соглашением к трудовому договору;

3.4. ежемесячные доплаты за специфику работы в отдельных общеобразовательных организациях (классах):

3.4.1. работникам общеобразовательных организаций (классов), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых непосредственно связана с обучением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в размере 15-20 процентов от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки или выполняемого объема работ;

3.4.2. за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20 процентов от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

3.5. ежемесячные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью:

3.5.1. педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – до 20 процентов от оклада (ставки заработной платы);

3.5.2. педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя – в размере 1000 рублей за организацию работы с обучающимися в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 года № 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (сельской местности);

для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер указанной компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;

педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах (классах-комплектах), размер указанной компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (классе-комплекте);

3.6. педагогическим работникам за проверку письменных работ:

3.6.1. в 1-4 классах – в размере 5-15 процентов от оклада (ставки заработной платы); в случае передачи учебной нагрузки по отдельным учебным предметам (английскому языку, информатике, физической культуре, ОРКСЭ, окружающему миру, трудовому обучению и пр.) учителям-предметникам установленная доплата за проверку письменных работ осуществляется в расчете за учебные часы;

3.6.2. по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике – в расчете за учебные часы в размере 5-15 процентов от оклада (ставки заработной платы);

3.6.3. размер доплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от уровня трудоемкости выполнения данного вида дополнительной работы;

3.6.4. при необходимости по решению общеобразовательной организации список учебных предметов, по которым устанавливается указанная выплата, может быть дополнен;

3.7. учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.8. педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками – в размере до 20 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.9. педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями: на уровне общеобразовательной организации – в размере до 10 процентов оклада (ставки заработной платы), на уровне района – в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.10. педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, – в размере до 10 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.11. учителям за осуществление внеурочной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов за один час в неделю – до 5 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.12. учителям физической культуры за проведение внеклассной спортивно-массовой работы вне режима дня обучающихся – до 100 процентов оклада (ставки заработной платы) на всех работников, выполняющих данный вид работы;

3.13. педагогическим работникам за обслуживание компьютеров (за выполнение работ по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку оборудования к учебным занятиям с использованием компьютеров (в том числе по другим дисциплинам), мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения образовательной деятельности с использованием компьютеров) при условии отсутствия в штате общеобразовательной организации лаборанта компьютерного класса – в размере до 5 процентов от оклада (ставки заработной платы) за каждый технически исправный и эксплуатируемый компьютер;

3.14. педагогическим работникам, заведующим библиотекой (библиотекарям) за проведение кружковой работы при условии наличия рабочей программы, разработанной и утвержденной в соответствии с установленными требованиями за один час в неделю – до 5 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.15. за работу с библиотечным фондом учебников (устанавливается в зависимости от количества экземпляров учебников в общеобразовательной организации со сроком использования не более пяти лет согласно данным статистической отчетности):

– до 1500 экземпляров – в размере 5 процентов оклада (ставки заработной платы);
– от 1500 до 3000 экземпляров – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы);

– от 3000 до 4500 экземпляров – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);

– от 4500 до 6000 экземпляров – в размере 20 процентов оклада (ставки заработной платы);

– от 6000 до 7500 экземпляров – в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы);

– свыше 7500 экземпляров – в размере 30 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.16. повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии в штатном расписании общеобразовательной организации должности «шеф-повар» – до 20 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.17. за выполнение функций контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд – до 30 процентов от оклада (ставки заработной платы);

3.18. за осуществление регулярного сопровождения групп обучающихся при осуществлении подвоза обучающихся к месту обучения и обратно автотранспортом, находящимся в оперативном управлении общеобразовательной организации – до 20 процентов оклада (ставки заработной платы);

3.19. за организацию и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников организации:

– в малокомплектных общеобразовательных организациях – до 20 процентов оклада (ставки заработной платы);

– в прочих общеобразовательных организациях – до 30 процентов оклада (ставки заработной платы).

3.20. водителям автотранспортных средств, находящихся в оперативном управлении общеобразовательной организации:

– за техническое обслуживание автотранспортных средств (при отсутствии в штатном расписании общеобразовательной организации должности «механик») – до 25 процентов (ставки заработной платы);

– за ненормированный рабочий день – до 25 процентов оклада (ставки заработной платы).

**Порядок
установления стимулирующих выплат
работникам общеобразовательных организаций**

1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работников общеобразовательных организаций определяются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), в абсолютном денежном выражении, на иных условиях, определенных настоящим Положением.

2. Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат

2.1. Для обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в общеобразовательных организациях с участием представительного органа работников создается специальная комиссия по определению размеров стимулирующих выплат и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии пересматривается ежегодно и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

2.3. Председателем Комиссии является руководитель общеобразовательной организации, либо назначенный им заместитель, либо иное должностное лицо.

2.4. Порядок работы Комиссии, включая организационные вопросы, определяется председателем Комиссии.

2.5. В состав Комиссии входят работники общеобразовательной организации, член представительного органа работников.

2.6. Комиссия рассматривает и согласовывает:

– количество баллов оценки профессиональной деятельности каждого работника и итоговое количество баллов оценки профессиональной деятельности по категориям персонала и в целом по общеобразовательной организации;

– размеры премиальных выплат;

– размер снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации.

2.7. Заседания Комиссии проводятся:

– для проведения оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации – два раза в год (в декабре года, предшествующего году установления выплат, и в августе текущего года – для установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации с начала учебного года);

– в иных случаях – по мере необходимости.

2.8. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются в виде протокола

2.9. Порядок определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности:

2.9.1. количество баллов оценки профессиональной деятельности работника общеобразовательной организации определяется Комиссией согласно Перечню показателей и критериев эффективности (качества и результативности) профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации, установленных в общеобразовательной организации в соответствии с ее целями и задачами;

2.9.4. количество баллов оценки профессиональной деятельности в отношении каждого работника пересматривается два раза в год (в декабре года, предшествующего году установления выплат, и в августе текущего года) по результатам работы за истекший период для установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности на следующий период (в декабре – на период с января по август включительно следующего года, в августе – на период с сентября по декабрь текущего года включительно);

2.9.5. в течение каждого периода руководителем общеобразовательной организации или назначенным (назначенными) работником (работниками) ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным показателям и критериям эффективности индивидуально в отношении каждого работника;

2.9.6. не менее чем за три рабочих дня работники общеобразовательной организации представляют оценочные листы по результатам профессиональной деятельности по установленной форме (приложение 13 к настоящему Положению) с заполненной графой «Результаты самоанализа» руководителю общеобразовательной организации или работнику (работникам), ответственному (ответственным) за ведение мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации;

2.9.7. руководитель общеобразовательной организации или работник (работники), ответственный (ответственные) за ведение мониторинга профессиональной деятельности работников, в течение трех рабочих дней заполняет (заполняют) в оценочных листах, представленных работниками общеобразовательных организаций, графу «Результаты мониторинга» и направляет (направляют) их в Комиссию для рассмотрения и согласования;

2.9.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга и оценки результатов профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации только в части соблюдения установленных настоящим Положением показателей и критериев эффективности (качества и результативности), порядка и процедур оценки профессиональной деятельности;

2.9.9. в случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки;

2.9.10. на основании представленных оценочных листов по результатам профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации Комиссия рассматривает и согласовывает количество баллов по каждому критерию и показателю эффективности на каждого работника, затем производит подсчет количества баллов в целом по оценочному листу каждого работника;

2.9.11. на основании оценочных листов работников Комиссией составляется итоговый оценочный лист для установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности, отражающий количество баллов, набранное каждым работником, и общее количество баллов по категориям персонала и в целом по общеобразовательной организации (приложение 14).

2.9.12. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда в месяц, направляемая на выплаты по результатам профессиональной деятельности, делится на общее количество баллов, набранное всеми работниками определенной категории, и определяется денежный вес одного балла для работников общеобразовательной организации определенной категории.

2.9.13. Для определения размера выплаты по результатам профессиональной деятельности каждому работнику денежный вес одного балла умножается на количество баллов, набранное работником общеобразовательной организации.

2.9.14. В случае внесения изменений в штатное расписание общеобразовательной организации, в результате которых изменяется базовый фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации, изменение размера денежного веса одного балла определяется расчетным путем.

2.9.15. Работники общеобразовательной организации в обязательном порядке знакомятся с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

2.9.16. В случае несогласия работника общеобразовательной организации с результатами оценивания его профессиональной деятельности работник вправе в течение трех дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников общеобразовательной организации по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.9.17. В случае отсутствия обоснованных письменных заявлений работников общеобразовательной организации о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по истечении трех рабочих дней с даты принятия Комиссией решения об определении количества баллов оценки профессиональной деятельности работников и утверждении итогового оценочного листа для установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации на соответствующий период решение Комиссии утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

2.9.18. В случае подачи работником обоснованного письменного заявления о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности Комиссия обязана в срок до пяти рабочих дней осуществить проверку поступившего от работника заявления и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении трех рабочих дней после внесения изменений решение Комиссии об определении количества баллов оценки профессиональной деятельности работников и утверждении итогового оценочного листа для установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации на соответствующий период утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

2.9.19. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации не начисляются и не выплачиваются при наложении на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий с момента наложения дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

2.9.20. В случае приема на работу нового работника стимулирующая выплата по результатам профессиональной деятельности может быть ему установлена по решению руководителя общеобразовательной организации:

- в случае установления испытательного срока – по истечении испытательного срока на основании результатов профессиональной деятельности в течение испытательного срока;

- по истечении трех месяцев с момента приема на работу на основании результатов профессиональной деятельности в течение прошедшего с момента приема на работу трехмесячного периода;

– в случае если на предыдущем месте работы работник выполнял аналогичные должностные обязанности в организации одного типа и вида; в указанном случае графа «Результаты мониторинга» в оценочном листе работника заполняется руководителем общеобразовательной организации по предыдущему месту работы либо должностным лицом, ответственным за ведение мониторинга в общеобразовательной организации по предыдущему месту работы и подтверждается руководителем общеобразовательной организации по предыдущему месту работы.

2.10. Порядок установления выплат за выполнение особо важных и срочных работ, премиальных выплат по итогам работы:

2.10.1. премирование работников общеобразовательной организации может осуществляться на основании ходатайства (представления):

- представительного органа работников общеобразовательной организации;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- Совета ветеранов;
- Совета при Чунском отделе образования;
- начальника Чунского отдела образования;
- куратора общеобразовательной организации из числа специалистов Чунского отдела образования;
- руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;
- руководящих работников и специалистов муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образования Чунского района»;
- непосредственных руководителей работников;
- руководителей методических объединений, комиссий;
- руководителей родительских комитетов;

2.10.2. ходатайство (представление) о премировании, в котором указаны основания для премирования и размер премиальной выплаты, направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения;

2.10.3. размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном денежном выражении;

2.10.4. по результатам работы Комиссии, отраженным в протоколе, размеры премий работникам общеобразовательной организации утверждаются приказом руководителя общеобразовательной организации;

2.10.5. премирование работников общеобразовательных организаций за выполнение особо важных и срочных работ производится по следующим основаниям с целью поощрения за оперативный и качественный результат труда:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области образования;
- устранение последствий чрезвычайных ситуаций;

2.10.6. премирование работников общеобразовательных организаций по итогам работы производится за квартал, полугодие (в том числе учебное), год пропорционально отработанному времени по следующим основаниям:

- личный вклад работника в развитие общеобразовательной организации, системы образования Чунского района;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов различного уровня;

2.10.7. премия по итогам работы может быть выплачена работникам общеобразовательной организации также за счет экономии фонда оплаты труда.

3. Порядок снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации могут быть снижены по следующим основаниям в следующих размерах:

– наличие обоснованных жалоб и претензий к работникам со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, других лиц – до 90 процентов;

– наличие случаев существенных замечаний по итогам внутреннего контроля общеобразовательной организации, контрольно-инспекционной деятельности Чунского отдела образования, контролирующих служб – до 90 процентов;

– наличие случаев несвоевременного принятия мер по устранению замечаний, недостатков и нарушений, выявленных по итогам внутреннего контроля, контрольно-инспекционной деятельности Чунского отдела образования, контролирующих служб – до 90 процентов;

– наличие случаев однократного нарушения исполнительской дисциплины работником общеобразовательной организации – до 80 процентов;

– наличие случаев задержки предоставления статистической отчетности и другого информационного-аналитического материала – до 30 процентов;

– наличие случаев некачественной подготовки при проведении мероприятий различного уровня – до 50 процентов;

– наличие случаев предоставления некачественной, неполной, неточной информации – до 50 процентов.

3.2. Снижение размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательных организаций осуществляется на основании ходатайства (представления), в котором указаны основания для снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности, размер и сроки снижения выплаты:

– представительного органа работников общеобразовательной организации;

– Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;

– Совета ветеранов;

– Совета при Чунском отделе образования;

– начальника Чунского отдела образования;

– куратора общеобразовательной организации из числа специалистов Чунского отдела образования;

– руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;

– руководящих работников и специалистов муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образования Чунского района»;

– непосредственных руководителей работников;

– руководителей методических объединений, комиссий;

– руководителей родительских комитетов.

3.3. Снижение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательной организации может быть произведено однократно или установлено на длительный период (несколько месяцев, до конца учебного (календарного) года).

Решение об определении конкретного размера и срока снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работникам общеобразовательных организаций принимается Комиссией.

3.4. Для согласования снижения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности и сроков снижения выплаты работникам

общеобразовательной организации заявитель ходатайства (представления) может быть приглашен на заседание Комиссии.

3.5. По результатам работы Комиссии решение Комиссии о размере снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности работнику общеобразовательной организации с указанием конкретного срока снижения утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Приложение 11
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций

**Форма Перечня показателей и критериев эффективности
профессиональной деятельности работников общеобразовательных организаций**

Наименование показателя эффективности профессиональной деятельности работника	Наименование критерия эффективности профессиональной деятельности работника	Шкала показателей	Индикатор	Балльная оценка	Форма подтверждения
1	2	3	4	5	6
I. Заместитель руководителя общеобразовательной организации					
1.

2.

.....

**Рекомендуемые показатели и критерии эффективности (качества и результативности)
профессиональной деятельности работников общеобразовательных организаций**

Наименование показателя эффективности профессиональной деятельности работника	Наименование критерия эффективности профессиональной деятельности работника
1	2
I. Заместитель руководителя общеобразовательной организации	
Эффективность создания условий для осуществления образовательной деятельности	Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательной деятельности
	Обеспечение защиты прав обучающихся и работников
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Эффективность реализации программы развития общеобразовательной организации
	Степень участия в управлении общеобразовательной организацией
Управление инновационной деятельностью общеобразовательной организации	Степень участия в управлении инновационной и методической деятельностью общеобразовательной организации
Кадровые ресурсы общеобразовательной организации	Степень участия работника в привлечении высококвалифицированных кадров
	Степень участия работника в развитии системы непрерывного развития педагогических кадров
Обеспечение безопасности общеобразовательной организации	Эффективность организации работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников общеобразовательной организации
	Соблюдение требований законодательства об антитеррористической защищенности
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения общеобразовательной организации, обеспечение которой находится в компетенции работника
Организация финансово- хозяйственной деятельности общеобразовательной организации	Степень участия в повышении эффективности финансово- хозяйственной деятельности общеобразовательной организации
Качество и общедоступность общего образования в общеобразовательной организации	Обеспечение доступности общего образования
	Эффективность образовательной деятельности
	Результаты независимой оценки качества образования
	Обеспечение сохранности контингента обучающихся
Социальная и	Участие обучающихся в мероприятиях социальной и творческой

творческая активность обучающихся	направленности
	Динамика социальной и творческой активности обучающихся
	Эффективность деятельности детских общественных объединений
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья обучающихся в общеобразовательной организации
Развитие и поддержка имиджа общеобразовательной организации	Участие общеобразовательной организации в конкурсах, фестивалях, выставках, форумах, конференциях
	Активность участия работников общеобразовательной организации в конкурсах профессионального мастерства
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательной организации
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие заместителя руководителя коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
II. Учитель	
Организация образовательной деятельности	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Уровень самостоятельности тематического и поурочного планирования
	Уровень самостоятельности в отборе и составлении контрольных заданий
	Адекватность оценивания достижений обучающихся
	Уровень организации процесса взаимодействия учителя-предметника, классного руководителя, администрации образовательного учреждения по повышению школьной мотивации*
Инновационная и экспериментальная деятельность	Исследовательская деятельность
	Использование современных образовательных технологий
	Разработка и внедрение авторских программ учебного курса
Методическая деятельность	Создание методических материалов
	Участие в экспертизе и рецензировании учебно-методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
Качество и общедоступность	Уровень обученности обучающихся по предмету
	Уровень качества знаний обучающихся по предмету

общего образования	Результаты итоговой аттестации
	Участие обучающихся в предметных олимпиадах
	Участие в составе экспертных групп по проверке контрольно-диагностических, олимпиадных и других видов работ
	Результаты независимой оценки качества образования
Занятость обучающихся во внеурочное время	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий по предмету (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
III. Педагог-психолог	
Организация коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Охват обучающихся различными видами контроля
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Эффективность консультационной работы с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, работниками общеобразовательной организации
	Эффективность ведения банка данных
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности
Уровень самостоятельности исследовательской работы	
Занятость обучающихся во внеурочное время	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)*
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
Профессиональная	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися,

этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
IV. Социальный педагог	
Организация социально-педагогической работы	Охват обучающихся различными видами контроля
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Эффективность консультационной работы с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, работниками общеобразовательной организации
	Взаимодействие с субъектами профилактики
	Эффективность ведения банка данных
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности
	Уровень самостоятельности исследовательской работы
Занятость обучающихся во внеурочное время	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий по предмету (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников

	общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
V. Педагог дополнительного образования	
Организация дополнительного образования в общеобразовательной организации	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Охват обучающихся дополнительным образованием
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности
Занятость обучающихся во внеурочное время	Уровень самостоятельности исследовательской работы
	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
VI. Педагог-организатор	
Организационно-массовая работа с обучающимися в общеобразовательной организации	Эффективность деятельности детских общественных объединений
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Уровень охвата обучающихся, занимающихся в детских объединениях*
	Уровень организации сотрудничества с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики, учреждениями дополнительного образования, творческими и общественными объединениями
Развитие навыков социальной	Эффективность работы с обучающимися по развитию навыков социальной активности

активности обучающихся	
Занятость обучающихся во внеурочное время	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
VII. Старший вожатый	
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей обучающихся	Охват обучающихся дополнительным образованием
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на возможность проявления обучающимися своих достижений
	Эффективность деятельности детских общественных объединений
	Разработка и проведение тематических мероприятий (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности

	Уровень самостоятельности исследовательской работы
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей
VIII. Заведующий библиотекой, библиотекарь	
Организация работы библиотеки	Доля учащихся-пользователей библиотеки
	Посещаемость библиотеки
	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности общеобразовательной организации, утвержденных муниципальным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника
	Обновление фонда учебников
	Регулярное взаимодействие с другими организациями
Методическая и инновационная деятельность	Степень участия в реализации проектов и программ
	Создание методических материалов
	Публичные выступления с докладами на профессиональные темы
	Уровень обобщения и распространения опыта
	Кураторство работы молодого специалиста
	Участие в работе профессиональных сообществ
	Применение инноваций при осуществлении профессиональной деятельности
	Уровень самостоятельности исследовательской работы
Занятость обучающихся во внеурочное время	Эффективность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня
	Разработка и проведение тематических мероприятий (предметная неделя, викторина, КВН, гостиная и др.)
	Обеспечение занятости обучающихся в периоды каникул
	Вовлечение родителей (законных представителей) в организацию занятости обучающихся
Профессиональная этика и эффективность исполнения должностных обязанностей	Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей), населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании муниципальных услуг в сфере образования
	Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников

	<p>общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей</p>
<p>IX. Должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</p>	
<p>Эффективность исполнения должностных обязанностей</p>	<p>Позитивное восприятие работника коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью</p>
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательной организации на незаконные действия (бездействие) при выполнении должностных обязанностей</p>
	<p>Отсутствие выявленных непосредственным руководителем работника, руководителем общеобразовательной организации, контролирующими службами и контрольно-надзорными органами, нарушений требований законодательства, нормативно-правовых актов</p>
	<p>Полнота и своевременность исполнения поручений непосредственного руководителя работника, руководителя общеобразовательной организации, ответственным за исполнение которых является работник</p>

Приложение 13
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций

**Оценочный лист по результатам профессиональной деятельности
работника общеобразовательной организации**

Наименование общеобразовательной организации _____
 Ф.И.О работника (полностью) _____
 Наименование должности _____

Дата составления оценочного листа работником общеобразовательной организации	Дата внесения результатов мониторинга должностным лицом, ответственным за ведение мониторинга профессиональной деятельности работника	Дата заседания Комиссии, на котором рассматривался оценочный лист работника

№ п/п	Показатели*	Критерии*	Что сделано	Количество баллов по шкале показателей*		Подпись должностного лица, ответственного за ведение мониторинга профессиональной деятельности работника	Количество баллов, согласованное Комиссией
				Результаты самоанализа	Результаты мониторинга		
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
....							

Примечание* Перечень показателей и критериев, количество баллов определяются индивидуально в отношении каждого работника в соответствии с Положением об оплате труда общеобразовательной организации

Председатель Комиссии: _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Члены Комиссии: _____
 (подпись) (расшифровка подписи) _____ (подпись) (расшифровка подписи)
 _____ (подпись) (расшифровка подписи) _____ (подпись) (расшифровка подписи)
 _____ (подпись) (расшифровка подписи) _____ (подпись) (расшифровка подписи)

ОЗНАКОМЛЕН(А)
 Работник: _____
 _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи) _____ (дата ознакомления)

Приложение 14
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций

**Итоговый оценочный лист
для установления стимулирующих выплат
по результатам профессиональной деятельности работников**

Наименование общеобразовательной организации _____

Дата составления _____

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Наименование должности	Количество баллов по оценочному листу
1	2	3	4
	Педагогический персонал:		
1		
2		
	ИТОГО по педагогическому персоналу	X	
	Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:		
1		
2		
	ИТОГО по административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу	X	

Итоговый оценочный лист заполняется по всем работникам общеобразовательной организации за исключением руководителя.

Председатель Комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены Комиссии:

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)