

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка Яковлевского**  
**муниципального района**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка Яковлевского муниципального района (далее - Положение, Учреждение).

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Штатное расписание учреждения, формируемое за счет средств местного бюджета, утверждается руководителем, согласовывается с главой Администрации Яковлевского муниципального района и финансовым управлением Администрации Яковлевского муниципального района.

Штатное расписание учреждения, формируемое за счет средств краевого бюджета, утверждается руководителем.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и

2.1.1. стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Яковлевского муниципального района, утвержденного Администрацией Яковлевского муниципального района;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций;

- мнения представительного органа работников.

2.1. Оклады педагогических работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложениям к настоящему Положению, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложения № 2, № 3, № 4).

2.2. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

первую - 0,05;

высшую - 0,1;

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении - 0,05.

2.3.4. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = Op_{кг} + Op_{кг} \times \sum PKK.$$

где:

$P_{op}$  - размер оклада педагогического работника;

$Op_{кг}$  - оклад педагогического работника по ПКГ;

$\sum PKK$  - сумма повышающих коэффициентов.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 (статья 149 ТК РФ).

2.4.2. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.3. Выплата педагогическим работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам учреждений занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам учреждений производятся в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 1,2;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.4.5. Педагогическим работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

2.4.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.7. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника (Рор), рассчитанного по п.

2.3.4. настоящего Положения, с учетом фактической учебной нагрузки:

- 1-4 классы - 10%;
- по математике - 10%;
- по иностранному языку - 10%;
- по русскому языку и литературе - 15%.

2.4.8. К выплатам компенсационного характера, указанным в п. 2.4.1, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная

работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

2.4.9. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более, за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации (в Пенсионный фонд Российской Федерации - на обязательное пенсионное страхование, в Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, выплачиваемое за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года №480/30- 16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

2.5.1. В целях поощрения педагогическим работникам учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

2.5.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Размеры выплат за стаж

непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (Таблица):

Таблица

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

2.5.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

2.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1 % оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели

эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.5. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

2.6.1. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;  
при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;  
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;  
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.6. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## **II. Порядок и условия почасовой оплаты.**

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

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

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

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

### **III. Порядок и условия оплаты труда иных работников**

4.1. Система оплаты труда работников, не осуществляющих педагогическую деятельность (далее - иных работников), учреждения включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры окладов иных работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Компенсационные выплаты иным работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.3.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

4.3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3.3. При отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ. К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате -1,2;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3.4. Компенсационные выплаты работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений Яковлевского муниципального района, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ.

4.3.5. При отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

4.4.2. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.4.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее - комиссия), создаваемой руководителем учреждения. Состав комиссии, периодичность и порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения.

4.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и



высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников Учреждения.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл = 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается не более 100 процентов от должностного оклада.

4.4.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах: от 1 до 5 лет - 10%; от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; свыше 15 лет - 30%.

4.4.7. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

4.4.8. Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения.

4.4.9. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководитель Учреждения вправе уменьшить размеры стимулирующих выплат или лишить работников полностью. В случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются в полном объеме.

4.4.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

#### **IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, заведующего филиалом образовательного учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, заведующего филиалом образовательного учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствие с Приложениями к настоящему Положению. Оклад заместителя руководителя учреждения, заведующего филиалом образовательного учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры окладов руководителя, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. Размеры окладов руководителя учреждения, его заместителя, заведующего филиалом образовательного учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.3. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителю, заведующему филиалом образовательного учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладам по ПКГ в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и порядком, установленным пунктом 4.3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом образовательного учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального района, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам по ПКГ в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

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

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с локальным нормативным актом на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

Оценка работы руководителей на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных Приложениями № 5, № 6, № 7, осуществляется один раз в полугодие (не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом) комиссией при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы работником учреждения устанавливаются из расчета 1 балл= 1% оклада ПКГ (оклада с учетом повышающих коэффициентов в случае их установления).

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются единовременно, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, в соответствии с локальным нормативным актом, на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждения при главе Администрации Яковлевского муниципального района.

5.8. Руководителям образовательных учреждений не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличие просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а так же по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;
- неисполнение или несвоевременного исполнения распорядительных актов Администрации Яковлевского муниципального района, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

#### **V. Порядок выплаты материальной помощи**

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава Администрации Яковлевского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

#### **VII. Заключительные положения**

7.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня

представления соответствующего документа;

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

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.3. Руководители образовательных учреждений:

7.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

**ОКЛАДЫ**  
**ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №1 С.НОВОСЫСОВКА**  
**ЯКОВЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (рублей)	
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i></b>			
1 квалификационный уровень	Сторож	5750	
	Г ардеробщик	5940	
	Дворник	5940	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (рабочий)	5940	
	Подсобный рабочий кухни	5940	
	Уборщик служебных помещений	5940	
	Повар:	до 100 питающихся	5940
		от 101 - 200 питающихся	5990
		от 201 - 300 питающихся	5990
		свыше 300 питающихся	5990
Машинист котельной установки (кочегар) на твердом топливе	5990		
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i></b>			
2 квалификационный уровень	Электрик	6200	
4 квалификационный уровень	Водитель школьного автобуса (водитель)	9765	
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i></b>			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части, помощник воспитателя	5990	
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня», должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i></b>			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	6000	
	Лаборант	6000	

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Диспетчер образовательного учреждения		6150
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», должностей педагогических работников</i></b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду		9975
2 квалификационный уровень	Педагог - организатор Социальный педагог Педагог дополнительного образования		11262
3 квалификационный уровень	Педагог — психолог Воспитатель Мастер производственного обучения		12443
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь Учитель Учитель-логопед Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности		13230
<b><i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» Административно-управленческий персонал</i></b>			
2 квалификационный уровень	Заместитель директора	до 100 учащихся	11759
		от 101 - 200 учащихся	12509
		от 201 - 300 учащихся	13251
		свыше 300 учащихся	14031
3 квалификационный уровень	Заведующий филиала:	до 100 учащихся	11759
		от 101 - 200 учащихся	12509
		от 201 - 300 учащихся	13251
		свыше 300 учащихся	14031
	Директор	до 100 учащихся	14699
		от 101 - 200 учащихся	15635
		от 201 - 300 учащихся	16563
		свыше 300 учащихся	17499

**ОКЛАДЫ**  
**ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**МБОУ СОШ №1 С. НОВОСЫСОЕВКА ЯКОВЛЕВСКОГО**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (рублей)
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11262

**ПЕРЕЧЕНЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МБОУ СОШ № 1 С. НОВОСЫСОЕВКА**

№ п/п	Наименования показателя	Критерии оценки показателя	Условия	Результат оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности, в баллах	Отчетный период
1	Эффективность реализации образовательной программы Учреждения	Положительная динамика результатов единого государственного экзамена в сравнении с результатами прошлого года	100% сдача обязательных предметов	3	Учебный год
		Положительная динамика результатов основного государственного экзамена в 9х классах по сравнению с результатами прошлого года	100% сдача всех предметов	3	Учебный год
		Обеспечение объективности образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур качества образования	Отсутствие учреждения в перечне ОО с признаками необъективности НОКО, ШНОР	4	Учебный год
		Сохранение количества обучающихся, получивших основное общее образование и перешедших на следующий уровень образования	60-70% обучающихся перешли в 10 класс 80% и выше	3 5	Учебный год
		Создание на базе учреждения пунктов проведения ОГЭ, ЕГЭ	Наличие пункта	5	Учебный год
		Реализация в МБОУ адаптированных основных общеобразовательных программ	1-10 учащихся 11 и более	3 5	Учебный год
		Качество образования	От 40 до 50 % От 50 % и выше	3 5	Учебный год
		Процент успеваемости	100%	5	Учебный год
2	Эффективность реализации национальных проектов	Наличие в Учреждении педагогов - победителей и призеров по результатам конкурса профессионального мастерства	За каждого педагога победителя, призера	3 не более 15	Учебный год



		Наличие в Учреждении обучающихся - победителей и призеров по результатам международных, всероссийских, региональных и муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований от общего количества обучающихся (очных)	До 0,5 % 0,5%-1,0% 1,1-2,0% 2,1-3.0% 3,1-4,0% Свыше 4%	3 5 8 10 12 15	Учебный год
		Организация занятости обучающихся в каникулярное время (лагерь, ремонтная бригада)	За каждую смену лагеря, бригаду	3-5	Календарный год
		Качество проведения профилактической работы с обучающимися	Отсутствие или уменьшение по сравнению с прошлым периодом состоящих на учете, отсутствие обучающихся, систематически не посещающих школу Организация внеурочной и легкой занятости подростков, состоящих на учете	3-5 10	Учебный год
		Реализация нац. проектов	« Успех каждого ребенка» «Точка роста» « Патриотическое воспитание»	5 5 5	Календарный год
	Степень информационной открытости деятельности и качество предоставления электронных услуг в Учреждении	Качество заполнения электронных дневников и журналов: своевременное выставление отметок, сведений об изученных темах, домашних заданий	100% в течение уч. года	5	Учебный год
		Отсутствие замечаний по ведению сайта, своевременное обновление информации на сайте освещение организации горячего питания	100% в течение учебного года	5	Календарный год
	Эффективность реализации кадровой политики в учреждении	Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогов, молодых специалистов	От 10 до 20% От 20 до 30% Свыше 30%	3 5 10	Учебный год
		Наличие педагогов с первой, высшей категорией	От 50 до 70 %	5 10	Учебный год

		Выполнение квоты по приему инвалидов	1 на 50 работников	5	Календарный год
		Наличие у руководителя государственных или ведомственных наград, грамота Губернатора, ЗС	Заслуженный, отличник, почетный работник грамота Губернатора	10 5 3	Календарный год
Эффективность финансово-хозяйственной деятельности учреждения		Отсутствие нарушений действующего законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	10	Календарный год
		Отсутствие обоснованных жалоб в соцсетях, обращений родителей		5	Календарный год
		Отсутствие случаев травматизма в учреждении		5	Учебный год
		Объем поступающих средств от платных образовательных услуг	10000-50000 50000-100000 Свыше 100000	2 3 5	Календарный год
		Организация питания в соответствии с нормами СанПин	Ежедневное меню на сайте; отсутствие жалоб состояние пищеблока родительский контроль организация питания за род. плату	3-5	Учебный год
		Наличие 2-х зданий или филиалов, обустройство внутришкольной территории		5	Календарный год
	Выполнение муниципального задания	100%	5		

**Максимально -190 баллов**