

Утверждено Протокол собрания трудового коллектива работников МБОУ «ООШ №39» 01.09.2017 Протокол № 1	Утверждаю Директор МБОУ «ООШ №39» О.А. Дубровская Приказ № 290 от 01.09.2017
Согласовано Председатель ПК работников МБОУ «ООШ №39» Казанцева Н С 01.09.2017	Согласовано Председатель Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39» А.С. Занина 01.09.2017

**Положение
 об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39»
 г Кемерово.**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39», подведомственного управлению образования (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», постановлением администрации г Кемерово от 30.12.2016 № 3394 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «ООШ №39», подведомственного управлению образования (далее - учреждений).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников МБОУ «ООШ №39» (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника МБОУ «ООШ №39», повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника МБОУ «ООШ №39», состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. **Работник, работающий не на ставку, получает заработную плату за фактически отработанное время.**

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников МБОУ «ООШ №39», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание МБОУ «ООШ №39» утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Работники МБОУ «ООШ №39» принимают Положения об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

1.10. Настоящее Положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово», которое взаимодействует с МБОУ «ООШ №39» на договорной основе.

1.11. Система оплаты труда работников МБОУ «ООШ №39» устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя ОУ, его заместителей;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников МБОУ «ООШ №39», распределения и использования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ «ООШ №39» формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда МБОУ «ООШ №39» включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам МБОУ «ООШ №39» за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных),

определяются настоящим Положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39», согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации ОУ.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в [разделе 10](#) настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель МБОУ «ООШ №39» в соответствии с [пунктом 4 статьи 28](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МБОУ «ООШ №39» в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39», согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также Управляющим Советом.

[Положение](#) о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39» приведено в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в локальном акте директора МБОУ «ООШ №39».

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ ц = ФОТ оу \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда МБОУ «ООШ №39» (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения

(структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников МБОУ «ООШ №39» рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times К1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.; СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «ООШ №39» в соответствии с Положениями об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с **приложениями № № 1 - 3** настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МБОУ «ООШ №39» по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные **группы** должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (**приложение № 1 к настоящему Положению**);
- профессиональные квалификационные **группы** общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (**приложение № 2 к настоящему Положению**);

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «ООШ №39», осуществляющих свою деятельность по адаптированным образовательным программам (при наличии в МБОУ «ООШ №39» учеников, которые должны обучаться по АООП), увеличиваются на повышающий коэффициент (K2) за специфику работы.

Повышающие **коэффициенты** за специфику работы образовательного учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;
- общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы МБОУ «ООШ №39» образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя, тем самым, повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования. Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной

группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения

размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника МБОУ «ООШ №39» производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент прописывается в приказе директора ОУ в котором учитывается и прописывается уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39».

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение при издании нового отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{K4}))$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей МБОУ «ООШ №39», работающих в классах по очно-заочной и (или) заочной форме обучения (при наличии заявлений от родителей(законных представителей) на данную форму обучения), в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

4.1.3. В учебную нагрузку учителей за работу в заочной форме обучения(при наличии заявлений от родителей(законных представителей) на данную форму обучения), включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

4.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4.2. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (**приложение № 1** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (**приложение № 1** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководители образовательных учреждений:

а) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе в заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- 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.

5.2. **Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в МБОУ «ООШ №39»** определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт. мес.} \cdot i,$$

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (**приложение № 1** к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. i - фактическое количество отработанных часов в месяц, час. Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) 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).

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

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется **ст. 333** Трудового кодекса РФ, **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;

- педагогам-организаторам;
- педагогам-библиотекарям;
- старшим вожатым осуществляющих образовательную деятельность при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39»;
- методистам и старшим методистам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющих образовательную деятельность при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39»;
- тьюторам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39»;

6.3.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в [пункте 6.3.1](#)).

6.3.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам (при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39»).

6.3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39».

6.3.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39».

6.3.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре; воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня при наличии таковых в МБОУ «ООШ №39».

6.3.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены [пунктами 6.3.5](#) и [6.3.6](#)) при наличии таковых в МБОУ «ООШ №39».

6.3.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в [подпунктах 6.3.8.1](#) настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования;

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные [пунктами 6.3.3 - 6.3.7](#) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные [пунктом 6.3.8](#) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перемены (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные [пунктами 6.3.3 - 6.3.7](#) настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы,

предусмотренные [пунктом 6.3.8](#) настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо 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, гарантируемых согласно [абзацу 2 пункта 6.8](#) учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. *Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.*

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе Педагогических, Методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям(законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными методическими объединениями, методическими

комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.4. Данный абзац исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39». Должностные оклады младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений для воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья (недостатками умственного развития, с поражением центральной нервной системы с нарушением психики) выплачиваются за 36 часов работы в неделю.

6.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [пунктах 6.1 - 6.4](#), в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.6. Должностные оклады перечисленным ниже работникам, при наличии таковых в штатном расписании МБОУ «ООШ №39», выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

При объеме преподавательской работы по курсу основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (основ безопасности жизнедеятельности) сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

6.7. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБОУ «ООШ №39», осуществляющего образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 6.3.8.1](#), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [пункте 6.3.8](#), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема 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.

Локальные нормативные акты МБОУ «ООШ №39», осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.8. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МБОУ «ООШ №39», осуществляющего образовательную деятельность.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных абзацем 7 пункта 6.7.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей 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).

При возложении на учителей МБОУ «ООШ №39», реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

6.9. Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» «Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с абзацами 1, 2, 5 - 7 пункта 6.8.»

6.10. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.7 - 6.9 соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с [пунктами 6.7 - 6.9](#).

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель МБОУ «ООШ №39» может работать другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

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

При возложении на учителей МБОУ «ООШ №39», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

6.13. Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося) в процентах от ставки, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленных для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и других условий, согласно [пунктов 4.1.5 - 4.1.6 раздела 4](#).

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера,

учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (**приказ** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Обутверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, **раздел** «Квалификационные характеристики должностей работников образования») при наличии таклвых в штатном расписании работников МБОУ «ООШ №39».

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. *Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» . Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:*

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей.

8.1. Заработная плата руководителя МБОУ «ООШ №39», заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (**без учета компенсационных**

выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн.перс.} \times Кот$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя; ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 11 к настоящему Положению.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные **показатели** деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 12 к настоящему Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новой должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 14 к настоящему Положению.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются Положением о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39».

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности МБОУ «ООШ №39» в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБОУ «ООШ №39» по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя МБОУ «ООШ №39» на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала МБОУ «ООШ №39» по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБОУ «ООШ №39» по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

Численность работников основного персонала МБОУ «ООШ №39», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБОУ «ООШ №39», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала МБОУ «ООШ №39», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно [пункту 9.5](#) настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство (выплата за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения), проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников МБОУ «ООШ №39», занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам МБОУ «ООШ №39» устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в [статье 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.5. Согласно [постановлению](#) Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со [статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154](#) ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.6.5. Работникам МБОУ «ООШ №39», выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью: **классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами,**

лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, **профессиональной ориентации учеников школы**, за подготовку лабораторного оборудования и контрольно-измерительной аппаратуры к проведению практических работ, демонстрационных опытов по химии, физике и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБОУ «ООШ №39» в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ «ООШ №39».

11.4. Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39»

11.5 Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39»

11.6. Выплаты стимулирующего характера специалистам, рабочим, работающим в МБОУ «ООШ №39», устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39», согласованным с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

Раздел 12. Данный пункт исключен из Положения по оплате труда работников МБОУ «ООШ №39» Особенности оплаты труда руководителей учреждений, обслуживающих образовательные учреждения

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ «ООШ №39»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша ющий коэффиц иент	Оклад, должност ной оклад (ставка), руб.
----------	-------------------------	-----------------------------	-----------------------------------	--

1	2	3	4	5

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3125		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,7158	5362
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование)		1,8880	5900
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	6837

5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	5362
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	5900
4	Воспитатель, педагог-психолог, (II квалификационная категория)		2,0163	6301
6	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
8	Воспитатель; педагог-психолог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
4 квалификационный уровень		3125		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки		1,7158	5362

	<p>«Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование);</p> <p>2 Учитель, педагог-библиотекарь, (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет),</p>		1,8880	5900
	4 Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор (II квалификационная категория)		2,0163	6301
	5 Старший методист* (II квалификационная категория)		2,0364	6364
	6 Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор (I квалификационная категория)		2,1878	6837
	7 Старший методист* (I квалификационная категория)		2,2080	6900
	8 Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
	9 Старший методист* (высшая квалификационная категория)		2,3801	7438

* Методисты, старшие методисты, занятые в сфере дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень		3690		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей		1,6731	6174
2	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением или сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,8181	6709
3	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее		1,9639	7247

	профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей			
4	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	7785

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «ООШ №39»

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2382		
1.	машинистка		1,2393	2952
2.	секретарь-машинистка, секретарь		1,4081	3354

	руководителя			
2	квалификационный уровень	2382		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	4025
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	квалификационный уровень	2460		
1.	лаборант		1,3638	3355
2	квалификационный уровень	2460		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория		1,8000	4428
3	квалификационный уровень	2460		
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,9638	4831
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	квалификационный уровень	2907		
1.	Специалист по кадрам;		1,2460	3622
2	квалификационный уровень	2907		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	5234
3	квалификационный уровень	2907		

1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	5772
4 квалификационный уровень		2907		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	6172

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или на заместителя руководителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «ООШ №39»

Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1

	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15
8. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизованного музея, - лицензированного медицинского	за каждую единицу	15

кабинета, -кабинета массажа, - гаража;		
- выгребных ям		20
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей,	за каждую единицу	15
- теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД		
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, - огорода, цветников	за каждую единицу за каждую единицу	50 20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров	за каждый центр	15

развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)		
14. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

2. Порядок отнесения МБОУ «ООШ №39» к группам по оплате труда директора МБОУ «ООШ №39»

2.1. Группа по оплате труда руководителя МБОУ «ООШ №39» утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.5. За руководителем ОУ, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «ООШ №39»
от 01.09.2017

Положение о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ «ООШ №39» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ООШ №39» в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников МБОУ «ООШ №39» является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение Устава МБОУ «ООШ №39», правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений Педагогического совета учреждения.

1.2. МБОУ «ООШ №39» самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на **выплаты стимулирующего характера по видам:**

- **премиальные выплаты по итогам работы;**
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).**

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного-общественного управления исходя их утвержденного ФЗП(**приложение №1**).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам МБОУ «ООШ №39» в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «ООШ №39» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в МБОУ «ООШ №39», с участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39». Комиссия формируется на учебный год(**приложение № 2**).

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты:

- **01.06.-31.12. и 01.01.-31.05.**

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы на учебный год среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим Советом МБОУ «ООШ №39» устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников, которые отражаются в оценочных листах работников МБОУ «ООШ №39» (**приложение № 5**)

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования – 1 балл и 1 рубль.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку работника МБОУ «ООШ №39»:

- учителя – 100 баллов;
- педагогический персонал (педагог-психолог, социальный педагог) – 50 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, секретарь – машинистка, специалист по кадрам) – 35 баллов;
- административно-управленческий персонал, включая заведующую библиотекой – 40 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение МБОУ «ООШ №39» в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. МБОУ «ООШ №39» самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников (форма заполнения-оценочные листы), индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

2.6. Руководители Методических объединений МБОУ «ООШ №39», заместитель директора по УВР начальных классов, заместитель директора по АХР обеспечивают за неделю до окончания оценочного периода представление в премиальную комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией в оценочных листах. Для подтверждения информации в оценочных листах работниками предоставляются личные Портфолио.

Руководитель учреждения предоставляет комиссии информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;

Стоимость одного балла рассчитывается путем умножения суммы, выделенной на премиальные выплаты на долю премиальной выплаты, установленной по видам персонала и деленую на общую сумму набранных баллов по видам персонала.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с председателем Управляющего Совета.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом (приложение №3), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39».

Согласованный и утвержденный приказ по МБОУ «ООШ №39» (приложение №4) является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы. В приказе директора МБОУ «ООШ №39» отражается итоговое количество набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат, а также стоимость балла.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников МБОУ «ООШ №39» в виде премий по результатам выполнения имидолжностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников МБОУ «ООШ №39» по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39».

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Педагоги, работающие по совместительству, также имеют право на выплаты стимулирующего характера, решение о выплате премии по итогам работы или отказе от выплаты педагогам, работающим по совместительству, устанавливают работники МБОУ «ООШ №39» на собрании трудового коллектива.

Премияльная надбавка работникам, работающим по совместительству может быть выплачена в исключительных случаях при положительном решении всех членов премияльной комиссии на определенный оценочный период.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно приказом директора МБОУ «ООШ №39».

2.9. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премияльной надбавки за отработанный период времени.

2.10. Если работник находится на больничном листе более 2/3 времени оценочного периода, то работнику, после выхода на работу после болезни, по решению премияльной комиссии может устанавливаться премияльная надбавка в размере 1500 рублей, как вновь принятому сотруднику.

2.11. Вновь принятым педагогическим работникам, а также учителям, вышедшим из декретного отпуска, премияльная надбавка устанавливается в размере 1500 рублей и выплачивается ежемесячно. Вновь принятые педагогический персонал осуществляющий и не осуществляющий учебный процесс, учебно-вспомогательный персонал получают надбавку в размере 500,00р.

При наступлении срока работы премияльной комиссии по рассмотрению оценочных листов, вновь прибывшие работники сдают свои заполненные портфолио и заполненные оценочные листы вместе с остальными работниками школы на общих основаниях в соответствии с условиями настоящего положения.

2.12. Премияльная надбавка вновь принятому сторожу-вахтеру, гардеробщику, сторожу составляет 2520,00рублей и устанавливается до очередного оценочного периода.

2.13. Работникам, перешедшим внутри МБОУ "ООШ №39" с одной должности на другую сохраняется премияльная надбавка, полученная этим работником за период работы, по результатам которого получены данные баллы.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и Председателем Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39» по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- **премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;**
- **особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);**
 - **премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;**
 - **успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);**
 - стимулирующая выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет; 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы: копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования представлены в таблице № 1.

Таблица 1. Показатели стимулирования

Показатели стимулирования (наименование работ)	размер доплат
1. Премия за реализацию отдельных видов деятельности учреждения.	

1.1. за выполнение функций заместителя директора по учебно- воспитательной работе учителем, по воспитательной работе учителем.	сумма может составлять 10%,15%. 20%,25%,30% от оклада директора школы, зависит от объема работ, функциональных обязанностей, которые прописаны в приказе по ОУ
1.2. за организацию работы группы продленного дня: -1 час 48 минут в день для 25 обучающихся 1-х классов при 5-ти дневной рабочейнеделе	0,25 от ставки воспитателя в зависимости от оклада учителя
1.3 за работу с фондом учебной литературы	1000,00 руб.
1.4 за ведение документации работником МБОУ «ООШ №39» по льготному питанию учеников школы для МАУ «Школьное питание» в течение финансового года	1000,00 руб.
1.5. За выполнение функций по организации и проведению работы винформационной базой данных, ведение статистических отчетов: оператор АИС, АИС «ЗИС», КГТМО, ИКТ - проектов, «Doxcell», Мастер отчетов АРММЭЭРО в течение всего учебного года учителем	2000,00 руб.
1.6. за организацию и проведение работ с детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей на микроучастке школы (социальный педагог)	1000,00 руб.
1.7В связи с ежемесячным предоставлением табеля учета рабочего времени в филиал МУ «ЦБ УО» в течение всего финансового года	1500,00руб.
1.8. уполномоченному по правам участников образовательного процесса	300,00руб
1.9. Организация и проведение: *работ по установке, ремонту, монтажу учебного, хозяйственного, компьютерного оборудования * ремонтных работ в здании МБОУ «ООШ №39»	от 300,00 до 10000,00 р сумма зависит от объема выполненных работ, срочности работ, прописана в приказе по ОУ
1.10. за работу в АИС «Электронная школа 2.0» для составления всей документации по работникам и обучающимся МБОУ «ООШ №39» специалистом по кадрам	1000,00руб
1.11. За ежемесячное предоставление отчетности в государственный пенсионный фонд РФ	1000,00руб
1.12. За предоставление отчетности по требованию военкомата, Фонда Социального Страхования.	1000,00руб

1.13. За работу по организации дистанционного обучения детей на дому учителями школы, ежедневный контроль за состоянием работы по дистанционному обучению, контроль за написанием и соответствием рабочих программ профилю заболеваний детей, а также за ежемесячное предоставление отчетности по реализации дистанционного обучения в школе.	4000,00руб
1.14. За работу по организации технического сопровождения дистанционного обучения детей на дому учителями школы, ежедневный контроль за состоянием работы оргтехники, программного обеспечения компьютера.	1000,00руб
1.15. За реализацию инклюзивного образования в школе.	2000,00руб
1.16. За дополнительный объем работы по оказанию консультативной помощи и проведению промежуточной аттестации обучающихся, получающих образование в форме самообразования, очно-заочной форме, семейной форме, оказание консультативной помощи ученикам, обучающимся по индивидуальному учебному плану, контроль за написанием учителями рабочих программ по учебным предметам индивидуального учебного плана, а также контроль за ликвидацией академической задолженности условно переведенных учеников в следующий класс.	1000,00руб
2. Премия особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);	
2.1. организация и проведение эффективной работы, направленной на повышение условий безопасности в школе	130 рублей
2.2. организация безаварийной, бесперебойной работы всех систем жизнеобеспечения здания школы.	600 рублей
2.3. ежедневное снятие параметров работы теплового узла здания школы	300рублей
3. Премия премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;	от 300,00р до 10000,00 р сумма зависит от объема выполненных работ, срочности работ, качества результата прописаны в приказе по ОУ
4. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);	от 300,00р до 10000,00 р сумма зависит от объема выполненных работ, срочности работ, качества результата прописаны в приказе по ОУ
4.1. Организация эффективной работы летнего/осеннего/весеннего лагеря с дневным пребыванием детей	
4.2. Организация эффективной работы разновозрастного отряда в летний период времени	
4.3. Организация эффективной работы с детьми на спортивной площадке в летний период времени	

4.4. Заполнение и печать аттестатов, оформление книги выдачи аттестатов	
4.5. Организация эффективной уборки территории школы (от снега, от листопада и т.п.)	
4.6. Организация эффективного очищения крыши школьного здания от снега	
4.7. Организация лыжной трассы на территории школы в зимний период времени. <u>поддержание лыжной трассы в рабочем состоянии.</u>	
4.8. Организация и проведение эффективных ремонтных работ в здании школы;	
4.9. Организация и проведение эффективных ремонтных работ на территории школы;	
4.10. Организация и проведение эффективной работы по благоустройству и озеленению школьной территории	

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации представителя Управляющего Совета. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Данные премии устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у МБОУ «ООШ №39» средств и максимальными размерами не ограничиваются.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом Управляющего Совета МБОУ «ООШ №39» в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

***к юбилейным датам учреждения (сумма зависит от наличия ФЗП и/ или от экономии средств ФЗП);**

***к юбилейным датам работника (50 лет - 1000,00р; 55 лет и далее - 2000,00р);**

***к праздничным дням в календарном году (сумма зависит от ФЗП и или от наличия экономии средств ФЗП);**

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения:

- на лечение от 2000,00 до 5000,00 т.р. (в зависимости от тяжести заболевания);

- в связи с пожаром, кражами, затоплениями или другими природными аномалиями от 2000,00 до 5 000,00 т.р;

- в связи со смертью близких родственников - 3000,00 т.р.

Приложение № 1

к положению о стимулировании
работников МБОУ «ООШ №39»

ПРИКАЗ №

От

О распределении стимулирующей части ФЗП работников МБОУ «ООШ №39»

В связи с утвержденным ФЗП работников МБОУ «ООШ №39» на 20__-20__ учебный год

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «ООШ №39» _____%, и распределить его на выплаты стимулирующего характера по видам:
 - премиальные выплаты по итогам работы _____%;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы _____%;
 - иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда) _____%.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «ООШ №39»

роспись ФИО

Приложение 2

к положению о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №39» г. Кемерово

ПРИКАЗ №

от 01.09. 20__

о создании премиальной комиссии

С целью изучения результатов мониторинга деятельности работников МБОУ «ООШ №39» по итогам оценочного периода

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С _____ по _____ создать премиальную комиссию в составе:

Председатель-

Секретарь-

Члены комиссии-

- руководитель МО гуманитарных предметов;
- руководитель МО естественно-научных дисциплин;
- руководитель МО эстетического цикла;
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- председатель Управляющего совета МБОУ «ООШ №39»
- председатель первичной профсоюзной организации работников МБОУ «ООШ №39»

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор МБОУ «ООШ №39»

роспись ФИО

Приложение 3

к положению о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39»

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по установлению премиальной
выплаты работникам МБОУ «ООШ №39» с _____ по _____

от _____

Комиссия в составе:

Председателя-
Секретаря-
Члены комиссии-

- руководитель МО гуманитарных предметов
- руководитель МО естественно-научных дисциплин
- руководитель МО эстетического цикла
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- председатель Управляющего совета МБОУ «ООШ №39»
- председатель первичной профсоюзной организации работников МБОУ «ООШ №39»

ПОСТАНОВИЛА:

На основании Положения о стимулировании работников МБОУ «ООШ №39», а также на основании установленного на _____ учебный год ФЗП установить премиальные выплаты работникам учреждения за истекших оценочный период: с _____ по _____ в следующем размере:

п/п	И.О.	должность	кол-во баллов	цена балла в руб.	сумма в месяц, руб.
	учителя				
	педагогический персонал				
	ВП				
	обслуживающий персонал				
	Итого				

Председатель

Секретарь

Приложение 4

к положению о стимулировании
работников МБОУ «ООШ №39»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №39

Приказ №

от

Об установлении премиальных выплат по итогам работы

В соответствии с действующим в учреждении Положением о стимулировании работников МБОУ
"ООШ №39"

ПРИКАЗЫВАЮ

Установить премиальные выплаты работникам учреждения с _____ по _____ в
 следующих размерах:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Кол-во баллов	Цена балла в руб.	Сумма в месяц, руб.
	Учителя				
	Итого				
	АУП				
	Педагогический персонал				
	УВП				
	Обслуживающий персонал				
	Итого				
	всего				

Премиальные выплаты работникам производить за счет средств стимулирующей части фонда

Директор МБОУ "ООШ №39"

роспись ФИО

Приложение № 5
 к положению о стимулировании
 работников МБОУ «ООШ №39»

Оценочные листы работников МБОУ «ООШ №39»