



1. Приложение №2 Положение о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10» к Коллективному договору между работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №10» на 2019-2022 г.г. читать в новой редакции.
2. Приложения №1, 2, 3, 5, 6 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10» читать в новой редакции.
3. Распространить данные изменения на правоотношения, возникшие с 1.01.2020 года.

## Приложение №2 к Коллективному договору

### ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МОУ «ООШ №10»  
Протокол № 5 от 18.12.2015

### СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
*Зирин* А.Н. Зирин  
Протокол № 1/1 от 18.12.2015

### УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «ООШ №10»  
*Михайлова* О.Д. Михайлова  
Приказ № 1/1 от 18.12.2015

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ «ООШ №10»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 г. №1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «основная общеобразовательная школа №10» (далее – МОУ «ООШ №10»), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10», реализующего образовательные программы начального общего, основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда (далее – общеобразовательное учреждение).

1.4. Система оплаты труда работников МОУ «ООШ №10» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. В настоящем положении используются следующие основные понятия:

Система оплаты труда работников учреждения - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профессиональные квалифицированные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии

рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад педагогического работника определяется исходя из норматива обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение образования в расчете на одного обучающегося в зависимости от уровня образования, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, среднемесячного количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стоимости бюджетной образовательной услуги.

Стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## 2. Основные условия оплаты труда.

### 2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденным Постановлением Правительства Ивановской области и количеством учащихся общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных средств общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №ОШ-1 по уровням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение начального общего, основного общего образования в расчете на одного обучающегося в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, определяется ежегодно постановлением Правительства Ивановской области.

### 2.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, педагоги-организаторы, педагоги - библиотекари, секретари, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где}$$

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

2.2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

- долю фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- долю фонда оплаты труда для руководителей, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп).

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

2.2.4. В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.2.5. Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

## 2.4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

2.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

2.4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторно занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) с родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 2.4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторно занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

**ФОТо = ФОТаз + ФОТнз.**

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.2.4.4 и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

2.4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9) \times 52},$$

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс:

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девятых классах;

- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе.

2.4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

2.4.6. Из фонда оплаты аудиторной занятости может производиться почасовая оплата труда учителей, замещающих временно отсутствующих педагогов, а также оплата труда учителей, проводящих занятия с учащимися, по состоянию здоровья обучающимися на дому.

2.4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога), которые определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно;
- повышающий коэффициент (**3**) за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель» и др. почетные звания устанавливается повышающий коэффициент в размере **1,2**, за ведомственный нагрудный знак, за нагрудные знаки «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - **1,1**, за учёную степень «Кандидат педагогических наук» - **1,25**). Рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (**Р**):
  - за деление класса на группы (устанавливается при проведении уроков иностранного языка (2-9 классы), технологии (5-8 классы), информатики (5-9 классы) в пределах диапазона **от 1,4 до 1,75**),
  - за индивидуальное обучение больных детей на дому (устанавливается в размере **от 16 до 25**),
  - за специфику работы, обусловленную количеством учащихся в классах (меньше 20 человек - **1,1**, от 20 до 25 человек - **1,05**);
  - за особые условия и др.

2.4.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (**К**) устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого

количества информационных источников (например, литература, история, география, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) могут быть установлены в интервале от **1,01 до 1,5**.

Учителя русского языка, английского языка, литературы, математики, учителя начальных классов – **1,15**;

Учителя химии и информатики – **1,12**;

Учителя истории, обществознания, физики, биологии, географии – **1,1**;

2.4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А):

**1,05** - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию (подтвердивших соответствие занимаемой должности);

**1,2** - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

**1,3** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

**1,07** - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления в образовательном учреждении молодых специалистов – выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, получивших соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания СПО и ВПО).

Квалификационные категории, имеющиеся у педагогических работников, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных организациях городского округа Шуя, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в пределах срока действия категории);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 7 настоящего Положения).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)

2.4.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять премиальные выплаты согласно решению управляющего совета учреждения.

2.4.11. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times Р \times З + Днз$ , где:

**O** - оклад учителя (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

**Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;



**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

**Р** – повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.;

**З** - повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Днз** - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

2.4.12. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

**О = Стп х А х З х (У1 х Чаз1 х К1 х Р1 + У2 х Чаз2 х К2 х Р2 + У9 х Чаз9 х К9 х Р9) + Днз.**

2.4.13. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации, выполняющих государственные обязанности и т.п., производится исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификационной категорией учителя, производившего замещение, и количества детей в классе, где замещался урок. Расчет производится по формуле:

**СТзу = Стп х У х А х К х Р**, где:

**СТзу** - стоимость замещенного урока;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**У** - количество обучающихся по предмету в классе;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения.

**Р** – повышающий коэффициент за деление класса на группы

## **2.5. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:**

2.5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основе:

-отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (см. Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»);

- установления выплат компенсационного характера (см. Раздел 3 Положения);

- установления выплат стимулирующего характера;

-установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.5.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

**Зп = О+К+С+Д**, где:

**Зп** - заработная плата работника;

**О** - должностной оклад работника;

**К** - выплаты компенсационного характера;

**С** - выплаты стимулирующего характера;

Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

2.5.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$ , где

O - должностной оклад работника;

$M_o$  - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (см. приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»);

$K_d$  - коэффициент по занимаемой должности.

2.5.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение применения которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МОУ «ООШ №10», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОУ «ООШ №10» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам МОУ «ООШ №10» при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и 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, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам общеобразовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным

нормативным актом МОУ с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством.

3.1.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на конкретный год.

3.2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ «ООШ №10» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного комитета школы, на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «ООШ №10».

4.3. Порядок рассмотрения управляющим советом Учреждения вопроса стимулирования работников устанавливается соответствующими Положениями. (Приложения 3, 4 к настоящему Положению)

4.4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются приказом директора учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ «ООШ №10» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов).

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

- единовременное премирование.

4.5.1. Надбавки за качество выполняемых работ учитывают эффективность и результативность деятельности работников на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «ООШ №10» (Приложение 5 к настоящему Положению).

Размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается каждому работнику комиссией по установлению стимулирующих (Приложения 3.4 настоящего Положению).

4.5.2. Премияльные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа образовательного учреждения среди населения.

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МОУ «ООШ №10» по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременное премирование работников МОУ «ООШ №10» может производиться на основании приказа руководителя МОУ «ООШ №10»:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя);
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.6. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах МОУ «ООШ №10».

4.7. Работникам МОУ «ООШ №10» может быть выплачена материальная помощь за счет средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МОУ «ООШ №10».

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)
- рождение ребенка
- стихийные бедствия
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение сотрудника.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника МОУ «ООШ №10».

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается Управляющим советом учреждения, которое утверждается приказом директора.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя.

5.1. Условия оплаты труда руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

5.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителя, устанавливается в размере не более 1,5 % фонда оплаты труда работников организации. Стимулирующие выплаты руководителю организации осуществляются по основной занимаемой должности.

Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, которые не использованы в течение финансового года, перенаправляются в фонд оплаты труда работников учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального общеобразовательного учреждения и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»

ПКГ должностей работников образования  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 05.05.2008 N 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водораздатчик; гардеробщик; грузчик; дворник; кочегар; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
		- 1 квалификационный разряд	2205	1
		- 2 квалификационный разряд		1.03
		- 3 квалификационный разряд		1.06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2344	1
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля		
		- 4 квалификационный разряд	2411	1
		- 5 квалификационный разряд		1.07

2 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  - 6 квалификационный разряд  - 7 квалификационный разряд	2866	1   1,1
3 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3306	1
4 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3968	1

ПКГ должностей работников образования  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 05.05.2008 N 216н)

Квалификаци онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь ный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификаци онный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3090	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификаци онный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3438	1
2	Диспетчер образовательного учреждения;	3976	1

квалификационный уровень	старший дежурный по режиму, аккомпаниатор.		
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4173	1 - без категории 1.02 - вторая категория 1.05 - первая категория 1.10 - высшая категория
	Инструктор по труду <*>; инструктор по физической культуре <*>; музыкальный руководитель <*>; старший вожатый <*>	4173	1.146 - без категории 1.169 - вторая категория 1.203 - первая категория 1.261 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования: педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4569	1 - без категории 1.02 - вторая категория 1.05 - первая категория 1.10 - высшая категория
	Педагог дополнительного образования <*>; педагог-организатор <*>	4569	1.1 - без категории 1.122 - вторая категория 1.155 - первая категория 1.210 - высшая категория
	Инструктор-методист <*>; концертмейстер <*>; педагог дополнительного образования <*>; <b>педагог-организатор &lt;*&gt;; социальный педагог &lt;*&gt;</b> ; тренер-преподаватель <*>	4569	1.146 - без категории 1.169 - вторая категория 1.203 - первая категория 1.261 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	4839	1 - без категории 1.02 - вторая категория 1.065 - первая категория 1.27 - высшая категория



	Методист	5033	1 - без категории 1.02 - вторая категория 1.05 - первая категория 1.10 - высшая категория
	Методист <*>; педагог-психолог <*>; старший педагог дополнительного образования <*>	5033	1.1 - без категории 1.122 - вторая категория 1.155 - первая категория 1.210 - высшая категория
	Воспитатель <***>; методист <***>; <b>педагог-психолог</b> <***>; старший инструктор-методист <***>; старший педагог дополнительного образования: методист.	4839	1.146 - без категории 1.169 - вторая категория 1.203 - первая категория 1.261 - высшая категория
4 квалификаци онный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: руководитель физического воспитания: старший воспитатель; старший методист: тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель: учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4870	1 - без категории 1.02 - вторая категория 1.05 - первая категория 1.10 - высшая категория
	Старший методист <*>	5065	1.1 - без категории 1.122 - вторая категория 1.155 - первая категория 1.210 - высшая категория
	<b>Педагог-библиотекарь</b> <***>; преподаватель <***>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности <***>; руководитель физического воспитания <***>; старший воспитатель <***>; старший методист <***>; тьютор <***>; учитель <***>; учитель-дефектолог <***>; учитель-	4870	1.146 - без категории 1.169 - вторая категория 1.203 - первая категория 1.261 - высшая категория

	логопед <*>		
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификаци онный уровень	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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	4971	1
2 квалификаци онный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	5261	1
3 квалификаци онный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5301	1

<\*> В учреждениях дополнительного образования детей.

<\*> В общеобразовательных учреждениях.

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов  
и служащих (утверждены приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор; дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; <b>секретарь</b>	3444	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3410	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; <b>специалист по организации торгов.</b>	3581	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; <b>заведующий хозяйством.</b> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4357	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4562	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4741	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	<b>Бухгалтер;</b> документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; <b>специалист по охране труда;</b> экономист; экономист по бухгалтерскому учету	4779	1

	и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5256	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5287	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший", экономист по финансированию	5732	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5840	1

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	5147	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	5493	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			

3 квалификационный уровень	Библиотекарь, художник-декоратор	4954	1
----------------------------------	----------------------------------	------	---

Приложение  
к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №

**Коэффициент специфики работы  
в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах)  
в зависимости от их типов или видов**

Показатели специфики	Коэффициент специфики
Обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	1,20

**Приложение №3**  
**к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»**

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МОУ «ООШ №10»  
Протокол № 5 от 12.12.2019г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель управляющего совета  
Е.С. Штурмина  
Протокол № 4 от 12.12.2019г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
А.Н. Зирин  
Протокол № 14 от 12.12.2019г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «ООШ №10»  
О.Д. Михайлова  
Приказ № 147 от 12.12.2019г.

**Положение о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников МОУ «ООШ №10» в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками.
- 1.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ «ООШ №10» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также может производиться выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает основания для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.
- 1.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается директором школы по согласованию с Управляющим советом учреждения и Профсоюзным комитетом школы.

**2. Условия для начисления стимулирующих выплат.**

- 2.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.
- 2.2. Система выплат стимулирующего характера работникам включает в себя:
  - надбавку за качество выполненных работ;
  - надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;
  - единовременное премирование.
- 2.3. Надбавки за качество выполняемых работ учитывают эффективность и результативность деятельности работника, которые рассчитываются каждому работнику на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «ООШ №10» (Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10») комиссией по установлению стимулирующих выплат.  
Состав, порядок работы комиссии определяется в локальном нормативном акте МОУ «ООШ №10».
- 2.4. Результаты труда работников учреждения оцениваются в соответствии с критериями, предусмотренными Целевыми показателями эффективности и результативности деятельности работников (Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»).

Оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников проводится по следующим критериям:

- Учебная деятельность
- Научно - методическая работа
- Общественная работа
- Уровень исполнительской дисциплины
- Воспитательная работа и здоровьесбережение

2.5. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала баллов. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в зависимости от степени достижения результатов.

2.6. Приведенные в таблице критерии могут быть изменены и дополнены по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом в соответствии с миссией и целями учреждения, социальным заказом, реализуемой программой развития. Возможна корректировка как самих показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации учащихся и др.

2.7. При установлении надбавок за качество, а также в течение полугодия, комиссия имеет право снизить количество баллов в соответствии с утвержденными целевыми показателями эффективности и результативности деятельности, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью или частично лишен надбавки стимулирующего характера в следующих случаях:

- нарушения Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушения закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава образовательного учреждения;
- не обеспечения условий безопасности образовательного процесса, в том числе травматизм;
- нарушения исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов администрации школы);
- наличия дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных жалоб родителей на работника.

2.8. Единовременное премирование работников МОУ «ООШ №10» производится в соответствии с Положением о премировании работников по решению Управляющего советом и утверждается приказом руководителя.

2.9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в целях социальной поддержки в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МОУ «ООШ №10».

Материальная помощь работнику может выплачиваться неоднократно в течение года наступления основания для выплаты материальной помощи при наличии средств.

2.10. Из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся выплаты работникам в виде награждения Почётной грамотой Губернатора Ивановской области (согласно Положению об награждении Почётной грамотой Губернатора Ивановской области), Почётной грамотой главы городского округа Шуя (согласно п.5 Положения о Почётной грамоте главы городского округа Шуя).

Нормативный документ: Положение о Почётной грамоте главы городского округа Шуя (утверждённого Постановлением главы городского округа Шуя от 13.05.1999г. №421, №2 от 13.03.2001 года «О внесении дополнений в приложение к Постановлению Шуйской городской администрации», указ Губернатора Ивановской области о Почётной грамоте Губернатора Ивановской области от 12.09.2003 года №146-УГ

2.11. Установление условий премирования, не связанных с результатами труда, не допускается.

### **3. Порядок премирования.**

3.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный

характер управления, с учетом мнения профсоюзного комитета школы, на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников МОУ «ООШ №10».

3.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

3.3. Для определения размера надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ производится подсчет баллов, начисленных каждому работнику по результатам работы за период, за который устанавливается надбавка стимулирующего характера. Общий объем стимулирующего фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, (за вычетом суммы, предназначенной для единовременного премирования и материальной помощи) делится на максимальную сумму подсчитанных баллов, таким образом определяется денежный вес (в рублях) каждого балла, который умножается на сумму баллов конкретного работника.

В результате получается размер надбавки стимулирующего характера конкретного работника на текущий период, который устанавливается приказом директора 2 раза в год на периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря текущего календарного года.

3.4. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3.5. Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Регламентом. (Приложение №4 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»)

3.6. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются учредителем учреждения.



**Приложение №5**  
**К Положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МОУ «ООШ №10»

Протокол № 5 от 12.12.2014

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего совета

*Е.С. Штурмина*  
Протокол № 4 от 12.12.2014

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

*А.Н. Зирина*

Протокол № 14 от 12.12.2014

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «ООШ №10»

*О.Д. Михайлова*

Приказ № 141 от 12.12.2014

**Целевые показатели эффективности и результативности  
деятельности работников МОУ «ООШ № 10»**

**I. Общие положения.**

Данное положение основано на следующих нормативных документах:

- 1) Закон Ивановской области от 27.10.2008 г. № 117-03 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции);
- 2) Закон Ивановской области от 5 июля 2013 г. N 66-ОЗ "Об образовании в Ивановской области" (с изменениями и дополнениями)
- 3) Постановление Правительства Ивановской области от 30.10. 2008г. № 285-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции);
- 5) Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.15 N 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

**II. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников МОУ «ООШ №10»**

**1. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя**

№	Критерии	Показатели		Баллы
		1. Учебная деятельность		
1.1.	% успеваемости	1 балл - 100%		
1.2.	% качества знаний	2 балла - 50-100% 1 балл - 40-49% (при ведении нескольких предметов - брать среднее значение)		
1.3.	Динамика качества знаний учащихся по сравнению с предыдущим периодом	Положительная динамика- 1 балла Сохранение прежнего уровня - 0 баллов		
1.4.	Итоговая аттестация в новой форме (ГИА)	Обязательная – 8 баллов По выбору учащихся-50% и более – 5 баллов. 30-49% учащихся - 4 балла. менее 30% учащихся – 2 балла.		
	ВГПР, региональных мониторингов, тренировочных ОГЭ (анализ, отчетность)	3 балла за каждый предмет		
	Устное тестирование по допуску к ГИА (русский язык): экзаменатор-собеседник, эксперт, технический специалист	3 балла 1 балл		
	дежурный в аудитории			

1.5.	<p>Результативность участия в предметных олимпиадах с очным участием (ВОШ, городские предметные олимпиады), олимпиады, рекомендованные приказом Министерства образования и науки.</p> <p>Конкурсы рисунков, поделок, спортивные соревнования и т.п.</p> <p>Результативность участия в коммерческих и некоммерческих предметных онлайн, интернет олимпиадах, конкурсах и т.п. (учебная деятельность)</p>	<p>Факт участия - 1 балл по каждому предмету (независимо от количества участников) За каждого победителя, призера Федеральный уровень - 15 баллов Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень - 7 баллов</p> <p>Факт участия - 1 балл по каждому предмету (независимо от количества участников) За каждого победителя, призера, отмеченную работу Федеральный уровень - 7 баллов Региональный уровень - 5 баллов Муниципальный уровень - 3 балла (среди основных школ и при участии не более 4х школ учитываются только 1 место)</p> <p>Одна олимпиада или конкурс в полугодие. За каждого победителя, призера - 2 балла (не более 20 баллов).</p>
1.6.	Результативность участия в научных конференциях, в конкурсах творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя.	<p>Факт участия - 3 балла (независимо от количества представленных работ) За каждого победителя, призера, отмеченную работу Федеральный уровень - 10 баллов Региональный уровень - 7 баллов Муниципальный уровень - 5 баллов</p>
1.7.	Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету и предметных недель с проведением совместных мероприятий	1 балл за мероприятие (не более 5 баллов) 5 баллов за предметную неделю (1 неделя в полугодие)
1.8.	Работа с учащимися по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета (за рамками тарифицированных часов)	5 баллов за регулярные занятия с группой не менее 10 человек (за 1 час в неделю)
1.9.	Индивидуальная систематическая дополнительная работа с учащимися (одаренными, отстающими)	1 балл за регулярные занятия (за 1 час в неделю)
1.10	Работа с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении на дому	От 0 до 5 баллов (в зависимости от количества часов и учебных предметов).
<b>Научно - методическая работа</b>		
2.1.	<p>Учитель - победитель, призер, участник профессиональных конкурсов и соревнований. (Проводимых Министерством образования, Департаментом образования, Отделом образования и организациями, поведомственными этим структурам)</p> <p>Выступление на педагогических конференциях.</p> <p>Результативность участия в коммерческих и некоммерческих всероссийских электронных, дистанционных профессиональных конкурсах.</p>	<p>Всероссийский, межрегиональный, региональный уровень 25 баллов - победитель, призер 20 баллов - участник Муниципальный уровень 20 баллов - победитель, призер 15 баллов - участник</p> <p>Один конкурс в полугодие (любой) 10 баллов - победитель, призер 5 баллов - участник</p>
2.2.	Проведение в соответствии с графиком, согласованным с зам директора по УВР, мастер-классов, «открытых» уроков по предмету с последующим анализом	<p>Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень - 8 баллов Школьный уровень - 5 баллов</p>
2.3.	Выступление с докладами на педсоветах, семинарах и т.п.	<p>Муниципальный уровень - 5 баллов Школьный уровень - 3 балла за каждое выступление</p>
2.4.	Руководство МО	10 баллов
2.5.	Школьное наставничество, осуществляемое в соответствии с Положением о наставничестве.	3 балла
2.6.	Разработка заданий для муниципального этапа ВОШ и тренировочных ОГЭ, городских предметных олимпиад.	3 балла
2.7.	Опыт педагогической работы	3 балла за каждые 5 лет педагогического стажа.
2.8	Разработка новых рабочих программ (второй иностранный язык, родной русский, родная литература, другие предметы после принятия новых ФГОС)	7 баллов за каждую
<b>3. Общественная работа</b>		
3.1.	Работа в школьных комиссиях	1 балл за каждую

3.2.	Качественное выполнение общественных поручений.	Секретарь педсовета, Управляющего совета - 10 баллов, Омбудсмен – 5 баллов Разовые поручения Администрации (при отсутствии дополнительной оплаты) - 1 балл Начальник детского лагеря – 10 баллов (в течении года)	
3.3.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся Публикация статей на сайте школы Публикация в педагогическом интернет сообществе (прилагать скриншот)	3 балла за каждую публикацию  3 балла (при наличии не менее 3-х статей) 3 балла (независимо от количества публикаций)	
3.4.	Участие педагога в творческих, любительских конкурсах (фотоконкурс и др.)	5 баллов – победитель, призер 3 баллов - участник	
3.5.	Профсоюзное членство	5 баллов	
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины</b>			
4.1.	Качественная работа в системе «Электронная школа».	5 баллов (при отсутствии ежемесячной оплаты)	
4.2.	Участие в работе городских семинаров и совещаний (во внеурочное время)	0,5 балла – продолжительность менее 1,5 ч. 1 балл – продолжительность более 1,5 ч в другом городе – 3 балла	
4.3.	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление всех видов отчетов, оформление журналов, программ, документов и тп.)	От 0 до 5 баллов	
<b>5. Воспитательная работа и здоровьесбережение</b>			
5.1.	Организация и проведение классным руководителем внеклассных мероприятий (за исключением классных часов)	Муниципальный уровень - 7 баллов Школьный уровень - 5 баллов Классный уровень – 2 балла	
5.2.	Участие педагога с командой в городских мероприятиях (в том числе предметные игры, спортивные соревнования, требующие подготовки эмблемы, домашнего задания, презентации команды и др.)	Победитель - 5 баллов Призёр - 4 балла Участие - 3 балла Победитель в номинации рассматривается как участие.	
5.3.	Организация классным руководителем поездок, экскурсий, походов и других мероприятий вне стен школы при охвате не менее 50% от количества детей в классе, либо учителем-предметником по своему предмету при наличии группы не менее 10 чел.	Более 8 часов – 10 баллов 5 баллов – 6-7 часов за экскурсию г. Иваново, Ивановская область, другой регион. 3 балла – продолжительность 4-5 часов или экскурсии по монастырям, храмам Шуйского района (Не более 3-х экскурсий в полугодие) 1 балл - 2-3 часа (Не более 6 баллов) Походы 12 и более часов (в рамках подготовки к сдаче норм ГТО с отработкой туристических навыков: установка палатки, разжигание костра и др.) – 10 баллов. Выходы на природу 4-5 часов – 3 балла	
5.4.	Индивидуальная работа с родителями, многодетными семьями, педагогически запущенными и опекаемыми детьми (посещение на дому, составление актов, характеристик, присутствие на допросах, комиссиях, подготовка документов к ПМПК, ведение случая семейного неблагополучия.	5 баллов	
5.5.	Участие учителей-предметников в классных родительских собраниях	1 балл за каждое собрание	
5.6.	Санитарно-гигиеническое состояние закрепленного кабинета. Эстетическое оформление кабинета. (За исключением учителей - зав. кабинетами)	Максимально 2 балла – отличное состояние	
5.7.	Организация горячего питания. (За родительскую плату)	7 баллов – охват питанием 80% и более 5 баллов – охват питанием 60 - 79% 3 балла – охват питанием 40 - 59 % 1 балл – организация питания	
5.8.	Специфика работы в выпускном 9 классе	3 балла	

## 2. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по УВР

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	От 0 до 5	
2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	От 0 до 5	
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	От 0 до 5	
4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно - методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления ит.д.)	От 0 до 5	
5.	Сохранение контингента учащихся	От 0 до 5	
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, корректное отношение к учащимся, их родителям и коллегам	От 0 до 5	
7.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	От 0 до 5	

### 3. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности социального педагога, педагога-организатора.

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	От 0 до 5	
2	Своевременная оформление документации и сдача отчётов	От 0 до 5	
3	Высокий уровень организации мониторинговых и диагностических исследований	От 0 до 5	
4	Использование новых технологий и инноваций	От 0 до 5	
5	Корректное отношение к учащимся, их родителям и коллегам	От 0 до 5	

### 4. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности младшего обслуживающего персонала

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	От 0 до 5	
2.	Проведение генеральных уборок отличного качества	От 0 до 5	
3.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	От 0 до 5	
4.	Корректное отношение к учащимся, их родителям и коллегам	От 0 до 5	

Приложение №6  
к положению о системе оплаты труда работников МОУ «ООШ №10»

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
МОУ «ООШ №10»  
Протокол № 5 от 12.12.2014

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома  
*Зирина* А.Н. Зирина  
Протокол № 14 от 12.12.2014

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «ООШ №10»  
*Михайлова* О.Д. Михайлова  
Приказ № 147 от 12.12.2014

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах компенсационного характера**  
**работникам Муниципального общеобразовательного**  
**учреждения «Основная общеобразовательная школа №10».**

**1. Общие положения.**

Положение о выплатах компенсационного характера работникам МОУ «ООШ №10» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.01.2015 г. №1732 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Уставом учреждения.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью и не входящих в круг основных обязанностей работников учреждения, в том числе работающих по совместительству ( далее по тексту – доплат), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Настоящее Положение утверждается приказом директора учреждения по согласованию с Общим собранием работников и выборным органом первичной профсоюзной организации.

**и размеры компенсационных выплат работникам школы.**

Выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных.

л.у:

20г.

Виды работ, за которые установлены доплаты	Размер доплат
За работу в ночное время ( в период с 22 часов до 6 часов)	35% оклада
За специфику работы ( за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии)	20% оклада
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
За совмещение профессий (должностей)	До 100%
За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы	До 100%

2.2. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника):

№	Наименование показателя	Размер доплат от фактической учебной нагрузки
1	За классное руководство	От 1200 рублей
2	За содержание кабинетов, спортивного зала	От 480 рублей
3	За содержание мастерских -одиночных - комбинированных	От 520 рублей От 650 рублей
4	За организацию работы на пришкольном участке, озеленение школы и школьной территории	От 520 руб.
5	За подготовку и участие в спортивных мероприятиях в рамках городской Спартакиады школьников	От 900 рублей
6	За работу с библиотечным фондом (учебники и литература)	От 580 рублей
7	За работу по организации, контролю и ведению отчетной документации по питанию школьников	От 500 рублей
8	За обеспечение мероприятий по противодействию терроризму, охране труда, ГО и ЧС в учебно-воспитательном процессе и жизнедеятельности школы	От 1000 рублей
9	За ведение сайта школы	От 2000 рублей
10	За электронный мониторинг на портале Департамента образования	От 1000 рублей
11	За работу с учащимися по дополнительному образованию (кружки, секции, студии и т.д.)	От 300 рублей за 1 час в неделю)
12	За организацию проектной деятельности учащихся	От 300 рублей
13	За работу по техническому обеспечению работы электронного журнала школы, электронной учительской и обучению педагогического персонала работе с электронным журналом	От 1500 рублей
14	За другую (разовую или постоянную) необходимую и важную работу, не входящую в круг должностных обязанностей	От 500 рублей
15	За обслуживание компьютерной техники, локальной сети и др.	От 1500 рублей
16	За работу с системой Контингент	От 500 рублей
17	За обеспечение мероприятий по работе с персональными данными	От 500 рублей
18	За ведение нормативных локальных актов школы	От 1000 рублей

### 3. Порядок установления доплат.

3.1. Ежегодно размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и за выполнением дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью и входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к категории вредных и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителю учреждения) устанавливаются гарантии и компенсации:

1. Для работников общего класса условий труда 3.1. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

2. Для работников общего класса условий труда 3.2. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

3. Для работников общего класса условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

я в силу:

Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не осуществляется.

оя 2020г.

Дополнительные виды работ, не входящие в круг прямых обязанностей работника, возлагаются на работника с его письменного согласия.

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и оформляется приказом.

Уменьшенные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

1. истечения срока их действия;

2. истечения срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

3. отстранения работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены; 4. прекращения выполнения возложенных обязанностей;

2020

- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

3.9. Компенсационные выплаты осуществляются из специальной части фонда оплаты труда. В случае отсутствия средств в данной части фонда заработной платы, выплаты производятся из средств фонда неаудиторной занятости и из средств экономии заработной платы.

3.10. Исходя из потребности учебно-воспитательного процесса, администрация имеет право вводить в штатное расписание школы необходимые должности, оплата которых будет производиться за счет экономии фонда заработной платы учреждения.

Директор

Николай Юлианович

Протокол и прокомментировано  
на \_\_\_\_\_ листах