

Приложение №3
к коллективному договору
Милюковского МКОУ

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
Милюковского МКОУ
_____ Н.М. Волкова
« ____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Милюковского МКОУ
_____ Ю.А.Кобякина
Приказ от « ____ » _____ 2023 г. № ____

**Положение о системе оплаты труда работников
Милюковского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Главы администрации Шуйского муниципального района от 29.03.2017 № 168-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 № 6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района», Постановлением Администрации Шуйского муниципального района от 02.03.2018 г. № 165-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 г. № 6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района», Постановлением от 17.09.2019 № 750-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 № 6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района», Постановлением от 16.10.2019 № 828-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 № 6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее - учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается директором учреждения.

1.4. 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.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2. Порядок расчета заработной платы работников.

2.1 Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области. При расчете используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов.

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

Общеобразовательные учреждения определяют в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и доведенного до общеобразовательного учреждения:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу).

Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

- Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

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.

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административный персонал (административно-управленческого персонала) (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, специалисты и служащие), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, логопед, учитель-логопед, психолог, инструктор по физической культуре, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования), учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения (помощник воспитателя) и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (работчие по обслуживанию здания, уборщик служебного помещения, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) 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 обслуживающего персонала;

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

- Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

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.

- Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

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.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.

- 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:

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

c - доля специальной части ФОТпп, рекомендуемое значение c – не более 30%, значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

- 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 и др.).

- Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и 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) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников учтены при начислении повышающих коэффициентов.

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученик-часа".

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

Стоимость 1 ученик-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).

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

$\text{ФОТаз} \times 34$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4 + a_5 \times v_5 + a_6 \times v_6 + a_7 \times v_7 + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9 + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где

Стп - стоимость 1 ученик-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 (учителя, преподаватели), 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 девярых классах;
- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

- 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 компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10% ФОТпп) рассчитываются общеобразовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп) определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5% ФОТпп) рассчитываются общеобразовательным учреждением самостоятельно).

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

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

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, биология, физика), 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) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

не более 1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

- Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз} + \text{Кн}$, где

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A - 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);

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{Кн}$.

2.2. Заработная плата работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района (учреждения) 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;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
- иные выплаты.

2.2.1. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О+К+С+Д, \text{ где:}$$

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.

Рекомендуемый диапазон С – не более 30%.

2.2.2. Должностные оклады педагогических работников образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации.

$$О = (М_о \times К_д) + К_н, \text{ где}$$

О – должностной оклад работника;

М_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

К_д – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

К_н – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

$$О = М_о \times К_д, \text{ где}$$

О – должностной оклад работника;

М_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

К_д – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

2.2.4. Заработная плата обслуживающего персонала образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О+К+С+Д, \text{ где:}$$

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.

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

2.2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для

аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Руководители образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственно-хозяйственной деятельности учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.3. Установить, что месячная заработная плата работника, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Средства на компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни предусматриваются сверх минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера.

3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются Положением о компенсационных выплатах работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (**Приложение № 3** к настоящему Положению).

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (**Приложение № 4** к настоящему Положению).

5. Иные выплаты включают в себя

Иные выплаты образовательных учреждений включают в себя:

- единовременная выплата молодым педагогическим кадрам в течение первых трех лет работы в образовательном учреждении в размере 11500 рублей;
- поощрение в связи с юбилейными датами
- материальная помощь;

Материальная помощь - это дополнительная выплата. Виды материальной помощи:

- при длительном расстройстве здоровья
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- смерть родителей, супруга (супруги), детей

В пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на основании заявления работника или его близкого родственника при предъявлении соответствующих документов.

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 учреждения.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения и согласовывается с Управлением образования администрации Шуйского муниципального района.

7. Система оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) составляет не более 4.

7.6. Оплата труда заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

7.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети интернет в соответствии с утвержденным Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителей муниципальных учреждений образования, их заместителей и главных бухгалтеров.

8. Установить, что при увеличении (индексации) должностных окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников Милюковского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)
по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих
коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням
ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минима льный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности	
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"					
1	1 квалифика- ционный 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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	3531		
				- 1 квалификационный разряд	1
				- 2 квалификационный разряд	1,03
				- 3 квалификационный разряд	1,06
	2 квалификац	Профессии рабочих, отнесенные к первому	3753	1	

	ионный уровень	квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
2	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":</p> <p>водитель автомобиля</p> <p>- 4 квалификационный разряд</p> <p>- 5 квалификационный разряд</p>	3860	1 1,07
	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p> <p>- 6 квалификационный разряд</p> <p>- 7 квалификационный разряд</p>	4587	1 1,1
	3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и</p>	5292	1

		профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"		
4 квалификационный уровень		Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы (водитель автобуса)	6351	1

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4946	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5504	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6364	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6894	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
	Инструктор по физической культуре учреждения	6894	1,0 - Без категории

	дополнительного образования		1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7550	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель учреждения дополнительного образования	7550	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7996	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель учреждения дополнительного образования	7996	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	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	8045	1,0 - Без категории 1,05 - Первая категория 1,1 - Высшая категория

	профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)		
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный 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)	8308	1
2 квалификационный 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	8792	1

	должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8858	1

ПКГ общеотраслевых 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 "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор; дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	5028	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5458	1
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер, инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник	5732	1

	по инструменту; техник-программист, техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6973	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	7301	1
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7589	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог;	7649	1

	экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; специалист (инженер) по охране труда		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8412	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8462	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9174	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9346	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	8238	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью	8792	1

	должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации		
--	---	--	--

ПКГ общетраслевых 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	7928	1

ПКГ общетраслевых должностей медицинских и фармацевтических работников

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1 квалификационный уровень	Медицинский статистик	3137	1,21
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	3455	1 - без категории 1,19 - вторая категория 1,28 - первая категория 1,38 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3618	1 - без категории 1,19 - вторая

			категория 1,28 - первая категория 1,38 - высшая категория
--	--	--	---

Приложение №2
к постановлению Администрации
Шуйского муниципального района
от 20.01.2023 № 53-п
Приложение №4
к постановлению Администрации
Шуйского муниципального района
от 13.01.2021 № 17-п

Размеры базовых окладов руководителей учреждений Шуйского
муниципального района, подведомственных Управлению образования
администрации Шуйского муниципального района

Наименование	Базовый оклад
Образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования	24 455,00
Образовательные учреждения, реализующие программы начального общего, основного общего, среднего общего образования	24 455,00
Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования	24 455,00

Повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате
труда руководителя образовательного учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,7
Вторая	1,5
Третья	1,3
Четвертая	1,1

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в
зависимости от сложности труда:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по показателям масштаба управления			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения: – дошкольные образовательные учреждения – общеобразовательные учреждения – учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Показатели масштаба управления в зависимости от сложности труда образовательными учреждениями Шуйского муниципального района

№	Критерии	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников с I квалификационной категорией	за каждого	1
	с высшей квалификационной категорией	за каждого	0,5
			1
3	Наличие дошкольной группы в ОУ	за каждую	15
4	Наличие группы кратковременного пребывания, логопедического кабинета, музыкальный зал	за каждую	10
5	Наличие при ОУ удаленных, отдельно стоящих зданий (филиалов) с количеством обучающихся	За каждые 100 чел.	20
		от 100 до 200 чел.	30
		свыше 200 чел.	50
6	Наличие оборудованного компьютерного класса (в соотв. с требованиями СанПиН)	за каждый	10
7	Наличие спортивных сооружений:	за каждый вид	до 10
	спортивный зал		
	тренажёрный зал		
	спортивная площадка		

	тир		
	полоса препятствий		
	лыжная база		
	гимнастическая площадка		
8	Наличие медицинского кабинета		до 15
9	Наличие собственного пищеблока, оборудованного в соответствии с СанПиН		до 15
10	Наличие собственных прачечных		до 15
11	Наличие оборудованного учебно-опытного участка с зонами (детских игровых площадок)		до 15
12	Наличие школьного музея, музейных экспозиций		до 15
13	Наличие школьной котельной, очистных сооружений, и др. сооружений	за каждый вид	до 20
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с ОВЗ, детей-инвалидов, детей со специальными потребностями, охваченных обучением	За каждого обучающегося (воспитанника)	2

Положение
о неаудиторной занятости педагогических работников Милюковского МКОУ

1. Общие положения

Настоящее Положение о неаудиторной занятости педагогических работников Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» в действующей редакции, с постановлением Администрации Шуйского муниципального района от 29.03.2017 № 168-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 № 6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района».

Целью определения оплаты за неаудиторную занятость является предоставление оплаты за работу, не входящую в аудиторную занятость, noneобходимую для организации учебно-воспитательного процесса в учреждении и повышающую качество образования и воспитания учащихся учреждения.

Выплаты устанавливаются в фиксированном размере.

2. Выплаты за неаудиторную занятость:

2.1. За классное руководство до 2000 рублей в месяц.

2.1.1. Изменения об оплате классным руководителям (5 тыс.руб/мес.)

С 1 сентября 2020 года осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Выплаты за классное руководство производятся 28 числа каждого месяца.

2.2. За проведение дополнительных занятий, консультаций, подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам – до 500 рублей в месяц.

2.3. За организацию внеурочной деятельности (в рамках ФГОС) – до 800 рублей в месяц.

2.3. За организацию дополнительных занятий по интересам – до 800 рублей в месяц.

2.4. За руководство школьным методическим объединением – до 500 рублей в месяц.

2.5. За организацию работы школьного музея до 1000 рублей в месяц.

2.6. За организацию экологической работы и за заведование учебно-опытным участком до 1000 рублей в месяц.

2.7. За организацию работы «Живого уголка» до 1000 рублей в месяц.

2.8. За сбор, обработку, оформление, публикации информации на школьном сайте до 1000 рублей в месяц.

2.9. За проведение воспитательной работы в 1-4 классах до 3000 рублей в месяц.

2.10. За проведение воспитательной работы в 5-9 классах до 3000 рублей в месяц.

2.12. За работу по дистанционному обучению до 500 рублей в месяц.

2.13. За методическое обеспечение кабинетов до 300 рублей в месяц.

2.14. Ежемесячно за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями): за выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника, а также при увеличении объема выполняемой работы – до 500 рублей в месяц.

3. Порядок установления выплат

- 3.1. Перечень, размер, распределение и порядок выплат за неаудиторную занятость устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета школы и утверждаются приказом директора.
- 3.2. Доплаты могут быть сняты в течение учебного года, если работник, либо не исполняет данную работу, либо выполняет не в полном объеме.

**Положение о компенсационных выплатах
работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного
учреждения**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о компенсационных выплатах работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее – Положение) устанавливает порядок, размер, условия установления работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее — учреждение) выплат компенсационного характера в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Компенсационные выплаты входят в базовую (гарантированную) часть заработной платы работников учреждения.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения 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 совмещении профессий (должностей), расширении 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, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам учреждения, расположенных в сельской местности;
- доплата специалистам учреждения за работу в логопедическом пункте.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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.

Размер указанных выплат устанавливается не более 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест). Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) признаны не ниже уровня допустимых.

Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.1. 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.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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.

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы, не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно.

3.2.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную (Приложение 2).

3.2.7. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках, а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности и поселках – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) установлены приложением 3 к настоящему Положению.

3.2.8. Доплата специалистам образовательных учреждений, за работу в логопедических пунктах (группах) – устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

3.2.9. Для начисления выплат компенсационного характера п.3.2.2 -3.2.4 доплата за час

(день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Приложение № 1
к положению о компенсационных выплатах
работникам Милюковского муниципального
казенного общеобразовательного учреждения

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в
сельской местности

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, врач, медицинская сестра, бухгалтер, педагог дополнительного образования, старший вожатый, экономист, инженеры, механики, техники, музыкальный руководитель, заведующий хозяйством, инструктор по физической культуре, педагог организатор, специалист (инженер) по охране труда.

Положение о стимулирующих выплатах работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее — Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Милюковского муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее — учреждение) в зависимости от результатов труда, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
- за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации -10 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин) :

- кандидат наук -25 процентов (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

- доктор наук -45 процентов (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);

При наличии у работника нескольких почетных званий выплаты за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

- критерии стимулирования (Приложение № 1).

Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения.

Пересмотр показателей результативности деятельности работников учреждения, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера по критериям стимулирования, осуществляется 2 раза в год (январь, август).

Мониторинг и оценки результативности деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения) производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее-Комиссия) и согласовывается с Управляющим советом.

Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

в) выплаты за классность водителям автомобилей устанавливается на основании решения комиссии, созданной в учреждении:

за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов;

за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов;

за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса – 25 процентов;

г) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогические работники учреждения:

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

д) за выполнение воспитателями учреждения функций по работе с семьями воспитанников.

е) за работу с детьми в разновозрастной группе дошкольной группы учреждения;

ж) премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год):

- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

з) единовременная выплата молодым педагогическим кадрам в течение первых трех лет работы в образовательном учреждении в размере 11500 рублей.

и) материальная помощь. Виды материальной помощи:

- при длительном расстройстве здоровья

- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)

- смерть родителей, супруга (супруги), детей

2.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда

предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в подпункте "а" пункта 2.1 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера могут быть досрочно пересмотрены или отменены локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

Приложение № 1
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам Милюковскому муниципальному
казенного общеобразовательного учреждения

Условия и критерии стимулирования для учителя

Показатель(и)	Расчетпоказателя	Шкала
Критерий 1: Достижение учащимися высоких показателей качества обучения		
Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Кол-во уч-ся, получивших «4» и «5» по итогам года, полугодия, четверти	Итоги полугодия: 30-49% учащихся – 1 балл 50-59% учащихся – 2 балла 60% и выше – 3 балла
Критерий 2: Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций и т.п. различного уровня		
Предметные олимпиады	Фактические результаты (баллы выставляются не по количеству победителей, а по фактическому результату: победа, призовое место)	Районный уровень (победитель/призёр) - 2 балла Областной уровень (победитель/призёр) - 3 балла Школьный уровень (победитель/призер)- 1 балл
Конкурсы (творческие, интеллектуальные), исследовательские конференции («Поиск»), краеведческие чтения, спортивные соревнования, спартакиады	Количество победителей и призёров в рамках полугодия / уровень победы	<u>Участие в конкурсе</u> – 1 балл <u>Районный уровень</u> (победитель/призёр) - 2 балл <u>Областной уровень</u> (победитель/призёр) – 3 балла <u>Всероссийский уровень</u> (победитель/призёр) – 4 балла
Критерий 3: Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		
Работав рамках программы инновационной деятельности школы	Объём и качество выполненной работы в рамках полугодия	Обеспечение нормативно-правовой базы ИД, Организация ИД – 2 балла Организация и проведение мероприятия(й) в рамках ИД- 2 балла
Критерий 4: Проведение уроков высокого качества		
Проведение открытых уроков в соответствии с планом работы творческих групп	Соответствие требованиям, предъявляемым к современному уроку	За каждый проведённый открытый урок высокого уровня - 1 балл
Критерий 5: Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности		
Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, смотры, гостиные), участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими образовательными учреждениями	Организация, проведение (при условии размещения информации на сайте ОУ с фотоотчетом)	Каждый факт организации и проведения предметной недели - 2 балла Каждый факт организации и проведения мероприятия – 1 балл Участие в акциях и проектах – 1 балл

Критерий 6: Участие педагога в методической работе, обобщение передового педагогического опыта		
Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня, выступления на МО и педагогических чтениях	Уровень участников (слушателей) семинара, мастер-класса	Школьный уровень - 1 балл Районный уровень - 2 балла Областной уровень - 3 балла
Публикации в СМИ	Характер публикации	Статья, конспект урока, электронное пособие - 2 балла
Участие в профессиональных конкурсах	Участие/победа в конкурсе	Участие в профессиональных конкурсах: «Педагог года», ПНПО - 2 балла Победа в профессиональном конкурсе - 4 баллов
Составление и проведение олимпиад муниципального уровня	Составление и проведение олимпиад муниципального уровня	Каждый факт – 1 балла
Наставничество	Выполнение обязанностей наставника в соответствии с положением «О Наставничестве»	10 баллов за каждое лицо, в отношении которого осуществляется наставничество
Критерий 7: Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение физического и психического здоровья учащихся		
Охват горячим питанием	Количество учащихся, получающих питание/количество учащихся в классе	90% учащихся класса - (ООО) одноразовое питание -1 балл 50% учащихся класса – (НОО и ООО) двухразовое питание – 1 балл
Критерий 8: Образцовое содержание кабинета		
Объём выполненных работ в кабинете	Предъявление объёма выполненных работ	Объём выполненных работ в рамках полугодия – 1-2 балла
Критерий 9: Высокий уровень исполнительской дисциплины		
Выполнение общественной работы	Объём и характер выполняемой работы	Каждый факт участия - 1 балл Оформление протоколов – 1 балл
Критерий 10: Воспитательная и социальная деятельность.		
Тематические уроки и мероприятия.	Открытые уроки и мероприятия в рамках полугодия (при условии размещения информации на сайте ОУ с фотоотчетом)	Проведение – 1 балла Проведение с привлечением специалистов и социума – 2 балла
Туристические походы, экскурсии, выезды и т.д.	Организация мероприятий (при условии размещения информации на сайте ОУ с фотоотчетом).	Во время уроков – 1 балл. Во внеурочное время – 2 балла
Участие в районных, областных мероприятиях с учащимися	Характер участия учащихся в мероприятиях.	Участие – 1 балл. Победа – 2 балла.
Вовлечение родителей в общеобразовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную, социальную	Участие родителей в мероприятиях различного уровня.	Организация каждого участия – 2 балла.

деятельность.		
Презентация результатов образовательной и воспитательной деятельности на родительских собраниях в рамках полугодия.	Выступление учащихся и педагогов на родительских собраниях	Организация каждого участия – 2 балла
Посещение семей с целью обследования ж/б условий.	Выезд в семью	Каждый факт – 1 балл

Для воспитателя

№	Наименование критерия	Критерии показателей	сумма
1. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1	Качественное обновление предметно-развивающей среды (оформление группы, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	- обновляется регулярно и качественно	1000 рублей
2	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ОУ	- регулярно размещает	500 рублей
3. Активное участие сотрудников и воспитанников			
1	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	- на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	500 рублей
2	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	- на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне За призовое место	500 рублей
4. Работа с родителями			
1	За выполнение воспитателями дошкольных групп дополнительных функций по работе с семьями воспитанников	- выполнялось регулярно	1000 рублей
5. Работа с воспитанниками			
1	За работу с детьми в разновозрастной группе дошкольной группы	- высокий уровень	1000 рублей
Итого:			3500

Для музыкального руководителя

№	Наименование критерия	Критерии показателей	баллы
1. Здоровьесбережение			
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Посещаемость составляет: - посещаемость составляет свыше	

		83%, ранний возраст свыше 75% - 3 балла; - посещаемость составляет от 75% до 83%, ранний возраст от 65% до 75% - 2 балла; - посещаемость составляет от 65% до 75%, ранний возраст от 55% до 65% - 1 балл; - меньше 65%, ранний возраст меньше 55% - 0 баллов	
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса			
1	Качественное обновление предметно-развивающей среды (оформление группы, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	- обновляется регулярно и качественно – 2 балла; - обновляется редко – 1 балл; - не обновляется – 0 баллов.	
2	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учета оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях и детях и т.д.)	- своевременно и качественно – 2 балла; - своевременно, но не качественно – 1 балл; - не своевременно – 0 баллов	
3	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	- использует регулярно – 2 балла; - использует частично – 1 балл; - не использует – 0 баллов	
4	Использование ИКТ в образовательном процессе (создание презентацией, использование электронных учебно-методических комплектов, работа с интерактивной доской)	- регулярно использует – 2 балла; - использует частично – 1 балл; - не использует – 0 баллов	
5	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ОУ	- регулярно размещает – 2 балла; - иногда размещает – 1 балл; - не размещает – 0 баллов	
6	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах.	- принимает активное участие и руководит группой – 3 балла; - принимает активное участие – 2 балла; - принимает участие частично – 1 балл; - не принимает – 0 балл.	
3. Активное участие сотрудников и воспитанников			
1	Результативное распространение и	- на федеральном уровне – 3 балла;	

	обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	- на региональном уровне – 2 балла; - на муниципальном уровне – 1 балл	
2	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	- на федеральном уровне – 3 балла; - на региональном уровне – 2 балла; - на муниципальном уровне – 1 балл За призовое место добавляется 1 балл	
3	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	- на федеральном уровне – 3 балла; - на региональном уровне – 2 балла; - на муниципальном уровне – 1 балл	
4	Продуктивное участие в методической работе, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ОУ	- качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре – практикуме, мастер-классе, консультации – 2 балла; - за участие в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства – 1 балл. За каждое призовое место - 1 балл	
5	Творческий подход и регулярность проведения педагогом ежемесячных развлечений с детьми	- проводились регулярно и творчески – 2 балла; - проводились частично - 1 балл; - не проводились – 0 баллов.	
6	Высокие результаты участия в детском конкурсном движении (призовые места в творческих конкурсах)	- на федеральном уровне – 3 балла (за каждого); - на региональном уровне – 2 балла (за каждого); - на муниципальном уровне – 1 балл (за каждого). За каждое призовое место - 1 балл	
7	Выполнение работ сверх должностных инструкций (участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах и т.д.)	- принимал активно – 2 балла; - принимал частично – 1 балл; - не принимал – 0 баллов.	
8	Участие педагога в оформлении интерьера ОУ при подготовке к утренникам, новому учебному году	- принимал активно – 2 балла; - принимал частично – 1 балл; - не принимал – 0 баллов.	
4.Работа с родителями			
1	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (круглый стол, мастер-классы, практикумы и т.д.)	- использовались регулярно (более 1 мероприятия с родителями) – 2 балла; - использовались частично (1 мероприятие) – 1 балл;	

		- не использовались – 0 баллов.	
2	Эстетическое оформление и ведение родительских уголков	- поддерживается эстетичность уголка, и материал своевременно обновляется – 2 балла; - материал обновляется, но не регулярно – 1 балл; - отсутствие эстетичности и сменяемости материала – 0 баллов.	
3	Отсутствие конфликтных ситуаций	- отсутствуют – 3 балла; - имеются конфликтные ситуации – 0 баллов.	
4	Отсутствие задолженности родительской оплаты	До 2	
Итого: указать сумму набранных баллов			

Для педагога-психолога

№	Критерии	Показатели критериев	Баллы по показателю
1.	Качество результатов работы по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса	Охват учащихся диагностической работой (<i>свыше 75% от общего количества учащихся параллелей, на которых педагог-психолог осуществляет психолого-педагогическое сопровождение – 3 баллов, от 60% до 75% – 2 балла, меньше 60% – не учитывать</i>)	
		Коррекционная и развивающая работа с учащимися различных категорий: - положительная динамика в развитии учащихся группы «риска» -2 баллов, - проведение тренингов, занятий с учащимися -1 балл, - психологическое сопровождение предпрофильной подготовки – 2 балла	
		Просветительская и психопрофилактическая работа с учащимися – 3 балла	
		Проведение психологических практикумов для родителей, индивидуальные консультации – 3 балла	
2.	Участие в методической	Наличие участников конференций,	

	работе	олимпиад школьников – 2 балла	
		Участие (с докладами) в семинарах, конференциях муниципального уровня в т.ч. публикации – 2 балла	
		Участие в муниципальных – 2 балла, региональных – 3 балла, всероссийских – 4 балла профессиональных конкурсах	
		Проведение открытого мероприятия – 3 балла	
		Наличие постояннодействующего собственного сайта, блога – 5 баллов	
3.	Дополнительный	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования, школы – 2 балла	
		Участие в разработке и реализации программы развития образовательного учреждения – 2 балла	
4.	Итого		

Для заместителя директора по УВР

№	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 3
2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 3
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 3
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 3
5	Сохранение контингента учащихся.	до 3

6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 3
7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3
8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 3

Максимальное количество баллов - 24

Для главного бухгалтера

№	Наименование критерия	балл
1.Бухгалтерское сопровождение деятельности учреждения		
1	Формирование информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового и управленческого учета	До 3
2	Сотрудничество с (Управление образования администрации Шуйского муниципального района), финансовым отделом и отделом экономики администрации Шуйского муниципального района, отделом статистики: -своевременное выполнение требований предоставления информации.	До 3
3	Качество разработки финансовой документации: -ПФХД, штатного расписания и тарификации; -соглашений на получение субсидий; -различных форм отчетности	До 3
4	Своевременное перечисление налогов и сборов	До 2
5	Контроль за проводимой инвентаризацией	До 2
6	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 3
7	Качественное ведение документации, обеспечение ее сохранности	До 2
2.Профессиональный рост		
1	Активное обучение с помощью ИКТ (внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета)	До 3
3.Особые условия работы		
1	<ul style="list-style-type: none"> • Исполнительская дисциплина • Непрерывный стаж работы в ДОО свыше 10 лет 	Каждый подкритерий 2 балла
2	Выполнение работ сверх должностных инструкций (участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах и т.д.)	До 3
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций	До 2
4	Содержание рабочего места и закрепленного помещения: - в чистоте и порядке кабинета (архивный материал, его систематизация) -ресурсосбережение (электроэнергия, водо- и теплоснабжение)	До 2
Итого: указать сумму набранных баллов		

Максимально возможное количество баллов по критериям – 32

Для бухгалтера

№	Наименование критерия	балл
1.Бухгалтерское сопровождение деятельности учреждения		
1	Своевременное выполнение требований предоставления информации	До 3
2	Качество разработки финансовой документации: -наличие родительской платы, подготовка квитанций к оплате за услуги, сверка расчетов платежей; -подготовка ведомостей на перечисление компенсации родительской платы за содержание ребенка, -текущие отчеты	До 3
3	Качественная работа с казначейством по СЕДУ. Своевременное начисление платежей	До 3
4	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций. Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	До 3
5	Своевременное и качественное предоставление отчетности на сайт ГМУ и по энергосбережению	До 3
6	Качественное ведение документации, обеспечение ее сохранности. Обработка первичных документов, прошивка	До 3
2.Профессиональный рост		
1	Активное обучение с помощью ИКТ (внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета)	До 3
3.Особые условия работы		
1	<ul style="list-style-type: none"> • Исполнительская дисциплина • Непрерывный стаж работы в ДОО свыше 10 лет 	Каждый подкритерий 2 балла
2	Выполнение работ сверх должностных инструкций (участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах и т.д.)	До 3
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций	До 2
4	Содержание рабочего места и закрепленного помещения: - в чистоте и порядке кабинета (архивный материал, его систематизация) -ресурсосбережение (электроэнергия, водо- и теплоснабжение)	До 2
Итого: указать сумму набранных баллов		

Максимально возможное количество баллов по критериям - 32

Для заведующего хозяйством

№	Наименование критерия	балл
1.Руководство хозяйственной деятельностью, осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием объекта		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО	До 3
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОО	До 3
3	Обеспечение подготовки к ремонтным работам	До 3
4	Своевременное заключение необходимых договоров	До 3
5	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 3
6	Качественное ведение документации, обеспечение ее сохранности.	До 3
2.Профессиональный рост		
1	Активное обучение с помощью ИКТ (внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета)	До 3
3.Особые условия работы		
1	<ul style="list-style-type: none">• Исполнительская дисциплина• Непрерывный стаж работы в ДОО свыше 10 лет	Каждый подкритерий 2 балла
2	Выполнение работ сверх должностных инструкций (участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах и т.д.)	До 3
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций	До 2
4	Содержание рабочего места и закрепленного помещения: в чистоте и порядке: - в чистоте и порядке кабинета, склада (архивный материал, его систематизация) -ресурсосбережение (электроэнергия, водо- и теплоснабжение)	До 2
Итого: указать сумму набранных баллов		

**Приложение к «Положению об оплате труда»
с изменениями об оплате классным руководителям (5 тыс.руб/мес.)**

С 1 сентября 2020 года осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере **не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.**

Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448

«О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется **«ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам»** и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, **но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику** при условии осуществления классного руководства в **2-х и более классах.**

Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования (далее – Разъяснения):

Разъясняется, что из п.11 Правил следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство **с выплатой соответствующего денежного вознаграждения** не более чем **в двух классах** с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей **за каждый из двух классов.** При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется **только с письменного согласия работника.**

5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в **классе-комплекте**, который принимается за один класс, **независимо от количества обучающихся** в каждом из классов, а также **реализуемых** в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, **дополнительно** к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на **31 августа 2020 года**, снижение размера которой **не допускается.**

— на одного педагогического работника **с его письменного согласия** может быть возложено классное руководство в двух классах при **недостаточном количестве** педагогических работников или при **отсутствии желания** у отдельных из них осуществлять классное руководство, а также **временно** в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам;

— в случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе;

— при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации; в колдоговоре может быть предусмотрена **возможность отмены выплат за классное руководство** за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Разъяснено также, что денежное вознаграждение за классное руководство **является составной частью заработной платы** педагогического работника и учитывается:

-при определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

— при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при

определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Также следует обратить внимание на разъяснение о том, что:

— осуществление педагогическими работникам классного руководства относится к **существенным условиям** трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается;

— введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, **не допускается**, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности;

— согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития от от 26 августа 2010 г. N 761н) классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, **не входит**, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

Выплаты за классное руководство производятся 28 числа каждого месяца.