

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Маралихинская СОШ»  
*Н. Э. Кострюкова* Н. Э. Кострюкова  
«27» мая 2022 год.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Маралихинская средняя общеобразовательная школа»  
Краснощёковского района

Алтайский край  
Краснощёковский район  
с. Маралиха  
2022 год

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Маралихинская средняя общеобразовательная школа» (далее «Школа») подведомственных Администрации Краснощёковского района (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

Постановлением Администрации Краснощёковского района от 18.05.2022 "153/2.

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);

приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);

постановлением Правительства Алтайского края от 24.01.2014 № 22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее - «Постановление № 22») в актуальной редакции.

приказом комитета по образованию «Об утверждении Порядка распределения субсидии из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных организациях Петропавловского района» (далее - Порядок распределения субсидии) и «Об утверждении порядка расчета объемов средств, выделяемых на финансирование дошкольных образовательных организаций Петропавловского района» в актуальной редакции.

Также с учетом положений постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников

краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (в ред. постановления Правительства Алтайского края 24.03.2022 № 95).

1.2. Размер заработной платы работников Школы отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения).

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

1.4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в размере и в сроки, устанавливаемые нормативными правовыми актами администрации Краснощековского района, локальными актами о премировании работников учреждения.

## 2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной

образовательной организации, установленных Администрацией Краснощёковского района (п.10 Постановления № 22).

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации определяется Администрацией Краснощёковского района по формуле:

$$S_i = \left( Z_{\text{дошк.}} \times C_{\text{дошк.ф}} + \sum_{n=1}^3 \sum_{m=1}^{18} Z_{\text{общ.}}^{mn} \times C_{\text{общ.ф}}^{mn} + M \right) \times R + W + K_{\text{л}} + Y + K_{\text{инв.}}$$

где:

m - виды и направленности (профили) образовательных программ и формы обучения;

n - уровни общего образования;

Сдошк. ф - фактическое количество обучающихся в группе кратковременного пребывания;

Собщ. ф - фактическое количество обучающихся в классе;

R - районный коэффициент;

M - дополнительные расходы на содержание малокомплектных общеобразовательных организаций;

W - расходы на выплаты стимулирующего характера;

Kл - расходы на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя;

Y - учебные расходы;

Kинв. - средства на компенсацию затрат родителей (законных представителей) на обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам на дому самостоятельно. (согласно п.15 Постановления № 22).

2.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Школы с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Оплата труда педагогических работников

### 3.1. Общее образование

3.1.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.1.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 24.03.2022 № 95.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Школы устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);

специфики работы.

3.1.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Положением.

3.1.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.1.6. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$ , где:

$K$  – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября учебного года.

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

3.1.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, которые не образуют новый оклад.

3.1.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.1.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Школы с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

3.1.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.1.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность,

связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами Школы.

Размеры выплат устанавливаются Школой в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

с постановлением Администрации Краснощёковского района от 17.06.2020 года №224 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Краснощёковского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается Школой самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

3.1.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса

устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам Школой самостоятельно.

3.1.2.5. Выплаты работникам Школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Школы в соответствующем финансовом году.

3.1.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Школы, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.1.3.1. Для педагогических работников Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику,



юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами.).

3.1.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Школы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом Школы, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.1.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

3.1.3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

3.1.3.5. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных

выплат за наставничество устанавливается локальным актом Школы в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

3.1.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

3.1.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

3.1.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя Школы за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

### 3.2. 3.2. Дошкольное образование

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала, Советом учреждения или иным органом общественного самоуправления ДОУ.

#### 3.2.1. Расчет базового оклада педагогического работника

3.2.1.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$BO = DO \times K_{общ} \times K_{спец}$ , где:

BO – размер базового оклада педагогического работника;

DO – размер должностного оклада педагогических работников, который определяется согласно приложению 1 настоящему положению;

$K_{общ}$  – коэффициенты общей части базового оклада;

$K_{спец}$  – коэффициенты специальной части базового оклада.

3.2.1.1.1. Размер коэффициентов общей части базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$K_{общ} = A \times O \times C \times G$ , где:

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

G – коэффициент группы должностей педагогических работников.

3.2.1.1.2. Коэффициент квалификации педагогических работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории:

подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

3.2.1.1.3. Коэффициент образования работников ДООУ определяется в соответствии с уровнем образования:

высшее профессиональное образование - 1,1;

среднее профессиональное образование - 1,05;

начальное профессиональное образование - 1,02;

среднее (полное) общее образование – 1,0.

3.2.1.1.4. Коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника:

до 5 лет – 1,0;

от 5 лет до 10 лет – 1,05;

от 10 лет до 15 лет – 1,1;

свыше 15 лет – 1,15.

3.2.1.1.5. Коэффициент группы должностей педагогических работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами:

инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель – 1;

воспитатель, старший воспитатель – 1,1.

3.2.1.1.6. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

$K_{спец} = P_{сз} \times K_{с} \times P_{к}$ , где:

$P_{сз}$  – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по

профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,1 – за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

до 1,05 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения».

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

Кс – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

РК – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 1,15).

3.2.1.2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом коэффициентов общей части, а также повышений по основаниям, указанным в специальной части на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

3.2.1.3. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников ДООУ руководителем учреждения в соответствии с действующим законодательством, устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

3.2.2. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работника

3.2.2.1. Стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

3.2.2.2. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ДООУ, который состоит из двух частей:

1). Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ДООУ (до 67 процентов от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ДООУ) направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогических работников в ДООУ, которые распределяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ.

В качестве примерных целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников

ДОУ можно использовать следующие методические указания по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОУ (единица измерения, например баллы);

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОУ/

## Раздел 1. Создание условий для образовательного процесса

1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования.

1.1. соответствие требований к условиям реализации основной образовательной программы, организации дошкольного образования, включающего требования к характеристикам образовательной среды, в том числе взаимодействия педагога с детьми, направленного на развитие способностей, стимулирующего инициативность, самостоятельность и ответственность дошкольников. По показателю 1.1 начисляется 5 баллов при соответствии условий реализации Программы, включающих требования к психолого-педагогическим условиям предметно-пространственной развивающей среде.

2. Реализация дополнительных проектов (программ).

2.1. реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов, программ. По показателю 2.1 начисляется 7 баллов, если реализация дополнительного проекта объясняется его потенциальной интегративностью, соответствием технологии развивающего обучения, обеспечением активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе.

3. Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.

3.1. организация мониторинга по освоению детьми универсальных видов детской деятельности по основным образовательным областям программы ДОО. По показателю 3.1 начисляется 5 баллов, если педагог систематически наблюдает за деятельностью ребенка через организацию специальной игровой деятельности, через педагогические ситуации, осуществляет анализ продуктов и процесса детской деятельности. Проводит индивидуальные беседы с ребенком.

4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.

4.1. реализация мероприятий, объединяющих родителей и детей с целью укрепления института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных ценностей в семейных отношениях По показателю 4.1 начисляется 5 баллов за конструктивное сотрудничество, расширение спектра форм взаимодействия, направленных на повышение компетентности

родителей в вопросах психолого-педагогического сопровождения, заинтересованности в успехах своих детей и стремлении помочь ДОО в создании необходимых условий для сохранения психолого- педагогического благополучия ребенка в ДОО. Оказывается консультативная помощь, проводятся совместные досуги, реализуются творческие проекты, фестивали, выставки, спортивные мероприятия, праздники.

5. Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах.

5.1. участие воспитанников в мероприятиях, направленных на социально-педагогическую поддержку дошкольников, обладающих разными возможностями для развития творческих способностей, в том числе, детей с нарушениями в развитии и одаренных дошкольников.

По показателю 5.1 начисляется 7 баллов за участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах всероссийского уровня. 5 баллов регионального уровня. 3 балла муниципального уровня. 1 балл внутри дошкольной организации.

6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)

6.1. создание предметно- развивающей среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными нормами и требованиями безопасности, эстетики оформления.

По показателю 6.1 начисляется 5 баллов за организацию развивающей образовательной среды, обеспечивающей творческую деятельность каждого ребенка, позволяющей ему проявить собственную активность и наиболее полно реализовать себя.

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 34 балла.

## Раздел 2. Развитие воспитанников и охрана их здоровья

1. Организация физкультурно-оздоровительной работы.

1.1. проведение физкультурно-оздоровительных и закаливающих мероприятий с детьми с целью укрепления и сохранения физического и психического здоровья воспитанников, пропаганды здорового образа жизни, популяризации физкультуры и спорта по показателю 1.1 начисляется 5 баллов за осуществление работы по физическому воспитанию дошкольников с учетом принципов развивающей педагогики оздоровления, с реализацией всех видов и форм физкультурно-оздоровительной деятельности.

2. Безопасность участников образовательного процесса.

2.1. отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм.

По показателю 2.1 начисляется 10 баллов в случае отсутствия случаев травматизма и заболеваний воспитанников в связи с нарушением технических и санитарно- гигиенических норм.

3. Работа с детьми и социально неблагополучных семей.

3.1. осуществляется взаимодействие и консультативная помощь неблагополучным семьям.

По показателю 3.1 начисляется 5 баллов при осуществлении конструктивного сотрудничества и взаимодействия с социально неблагополучными семьями.

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу 20 баллов.

Раздел 3. Саморазвитие и самодисциплина педагогического работника.

1. Развитие профессиональной компетенции.

1.1. обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях;

участие в методических объединениях;

выступление, открытые занятия, мастер-классы, «круглые столы», семинары; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.

По критерию 1.1 начисляется 10 баллов за постоянное совершенствование профессиональной компетентности, профессиональный рост, саморазвитие и самообразование педагога, направленное на повышение качества образования.

2. Осуществление инновационной деятельности.

2.1. разработка, внедрение авторских программ, технологий, методик, трансляции передового педагогического опыта, стремление к новациям и исследованиям.

По критерию 2.1 начисляется 10 баллов в случае внедрения педагогических технологий, авторских программ, проявления инициативности, способности творчески мыслить и находить нестандартные решения создавая возможность для профессионального творчества и инновационных процессов в повышении качества дошкольного образования

3. Исполнительская дисциплина педагогического работника.

3.1. отсутствие замечаний со стороны администрации дошкольного учреждения. По критерию 3.1 начисляется 3 балла в случае отсутствия замечаний со стороны администрации дошкольного учреждения.

4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов.

4.1. отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и педагогов.

По критерию 4.1 начисляется 3 балла в случае отсутствия обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов.

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу 26 баллов.

Совокупность всех критериев (итого) 80 баллов.

2). Другая часть (до 33 процентов от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ДОУ) - выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца на основании утвержденных критериев

дифференцированной оценки деятельности педагогов.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами организации и согласованных с их профсоюзными организациями.

1. Стимулирующие выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта, осуществляются в соответствии со следующими коэффициентами:

1.1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском);

участие в методических объединениях;

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических Чтений; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;

подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях.

1.2. Коэффициент посещаемости (Кп),  $K_p < 1$

Кпв - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам и учителям-дефектологам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее - «воспитатели»), рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_f / N_n$ , где:

$N_f$  - фактическая численность детей в группе;

$N_n$  - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-13.

Кпп - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшим воспитателям, музыкальным работникам, логопедам, педагогам-психологам, учителям-дефектологам, инструкторам по физической культуре и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей-логопедов и учителей-дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности) (далее - «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$ , где:

$N_{уф}$  - фактическая численности детей в учреждении;

$N_{у}$  - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-13.

1.3.  $R_{св}$  - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_v \times K_{пр} \times K_{п}$ , где:



Бв - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп - коэффициент посещаемости.

Рсп - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = B_{п} \times K_{пр} \times K_{п}$ , где:

Бп - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп - коэффициент посещаемости.

3.2.3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

3.2.3.1. Определение размера выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (далее - «совет»), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.2.3.2 Руководитель учреждения предоставляет совету аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

3.2.3.3 Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем учреждения, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в совет.

3.2.3.4 Совет принимает решение о количестве баллов большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании совета не менее половины его членов. Решение совета оформляется протоколом. На основании протокола заседания совета руководитель издает приказ.

3.2.3.5. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной советом, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2.3.6. Апелляция не может содержать претензий к составу совета и процедуре оценки.

3.2.3.7. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.2.3.8. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии, учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.2.3.9. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета.

### 3.3. Дополнительное образование

#### 3.3.1. Расчет базового оклада педагогических работников.

3.3.1.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.1.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему Примерному положению.

3.3.1.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.3.1.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников дополнительного образования устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- образования;
- группы должностей;
- специфики работы.

3.3.1.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

3.3.1.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.3.1.1.6. Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника устанавливается:

- для имеющих высшее профессиональное образование -1,1;
- для имеющих среднее профессиональное образование -1,05;
- для имеющих начальное профессиональное образование -1,02;
- для имеющих среднее (полное) общее образование – 1,0.

3.3.1.1.7. Повышающий коэффициент с учетом группы должностей педагогического работника устанавливается:

для педагога дополнительного образования, методиста, педагога-организатора – 1,05.

3.3.1.1.8. Повышающий коэффициент специфики работы устанавливаются согласно приложению 3 настоящему положению.

3.3.1.1.9. Применение повышений, указанных в пункте 3.3.1.1.3.

осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.3.1.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей;

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

персонифицированная доплата.

3.3.1.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуется проведение специальной оценки условий труда.

3.3.1.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами Школы.

Размеры выплат устанавливаются Школой в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях

(процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.3.1.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливается педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам Школой самостоятельно.

3.3.1.2.5. Выплаты работникам Школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3.1.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в соответствии п. 1.7.

3.3.1.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Школы в соответствующем финансовом году.

3.3.1.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Школы, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1.3.1. Для педагогических работников Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

3.3.1.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Школы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в

соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.1.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

3.3.1.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.1.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.1.3.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя Школы за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

#### 4. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 4), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 5 к Примерному положению.

4.3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в Школе, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

4.4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Школы с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условия труда.

4.4.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда Школы в соответствующем финансовом году.

4.4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Школы, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

4.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Школы.

4.5.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом

Школы, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом Школы, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда Школа разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом Школы, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.5.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом Школы, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

4.5.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом Школы, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

## 5. Оплата труда административно-управленческого персонала

5.1. Заработная плата заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.1 Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами Школы.

5.1.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Школы устанавливаются на 30 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя Школы, в соответствии с локальными актами Школы.

5.1.3. К должностным окладам заместителей руководителя Школы, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

5.2. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Школы в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.3. Для заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера



устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

5.3.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

5.3.2. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом Школы, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.3.3. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда Школы в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.3.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

5.4. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера Школы, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя Школы, предусмотренной трудовым договором.

5.5. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера Школы, возлагается на руководителя Школы

## 6. Расчет заработной платы руководителей Школы.

7. Заработная плата руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - руководителей МОУ) состоит

из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МОУ устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей МОУ.

### 6.1. Порядок отнесения руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда

6.1.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных Администрации Краснощёковского района Алтайского края.

К объемным показателям деятельности учреждений, подведомственных комитету Администрации Краснощёковского района Алтайского края, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Школы: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сложность структуры учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей МОУ оценивается в баллах по следующим показателям по типам учреждений:

Таблица 1

#### Муниципальные общеобразовательные учреждения общего образования

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) муниципальными бюджетными общеобразовательными учреждениями		
1.1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		дополнительно за каждого обучающегося в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы; за каждого обучающегося	0,2
2.	Фактическая численность работников, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных	за каждого работника	1

	структурных подразделений (без внешних совместителей)		
Наличие филиала			
3.1.	Наличие филиала	за каждое структурное подразделение:	20
4.	Дополнительные объемные показатели деятельности МОУ		
4.1.	Наличие и функционирование в летнее время оздоровительного лагеря в общеобразовательном учреждении		10
4.2.	Наличие в общеобразовательной организации групп продленного дня	при наличии групп	20
4.3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждую группу	10
4.4.	Наличие используемой при оказании государственных услуг спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	до 15
4.5.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, буфета	за каждый вид	15
4.6.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств	за каждую единицу, находящуюся в рабочем состоянии	3, но не более 21
4.7.	Наличие собственной котельной	за каждый объект	20
4.8.	Наличие обучающихся в учреждении посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
4.10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для организации психолого-педагогического, медицинского и социального сопровождения обучающихся (кабинет психолога, зал ЛФК, сенсорная комната, оборудованный кабинет социального педагога, учителя-логопеда и др.)	за каждый вид	3, но не более 24
4.11.	Наличие 2 и более зданий, непосредственно используемых в оказании государственной услуги (выполнении государственной работы)	за каждое здание	10

6.1.2. Учреждения, подведомственные Администрации Краснощековского района Алтайского края, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей МОУ в зависимости от суммы

баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов				
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
1	2	2	3	4	5
Муниципальные общеобразовательные учреждения	свыше 801	501 - 800	301 - 500	201 - 300	до 200

6.1.3. При установлении группы по оплате труда руководителей МБОУ контингент обучающихся, воспитанников, подведомственных Администрации Краснощёковского района Алтайского края, определяется согласно утвержденному (действующему по состоянию на 31 декабря) муниципальному (государственному) заданию за предшествующий календарный год.

За руководителями МОУ, не оказывающих муниципальные (государственные) услуги (не выполняющих муниципальные (государственные) работы) в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

## 6.2. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя МОУ устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей МОУ по следующей формуле:

$D_p = D_{\text{мин}} \times K_c \times A \times P_{\text{сз}}$ , где:

$D_p$  - должностной оклад руководителя МОУ;

$D_{\text{мин}}$  - минимальный размер должностного оклада руководителя МОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителей (таблица 3);

$K_c$  – повышающий коэффициент за работу в сельской местности ( $K_c = 1,25$ );

$A$  - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя МОУ учредителем по результатам аттестации;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Школы, почетного звания или отраслевой награды.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с пунктом 6.

Значения минимальных должностных окладов руководителей МОУ устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	I группа	19550
2.	II группа	15144
3.	III группа	14023
4.	IV группа	13154
5.	V группа	12340

Администрация Краснощёковского района Алтайского края может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя МОУ от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя МОУ пересматриваются Администрацией Краснощёковского района Алтайского края не чаще одного раза в год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 4), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 4

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МОУ и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5

Под фактической численностью работников МОУ необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников МОУ рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя МОУ устанавливаются в трудовом договоре.

Выполнение руководителем МОУ работы по совместительству допускается только после согласования с Администрацией Краснощёковского района Алтайского края. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников МОУ (по которой осуществляется работа по совместительству).

### 6.3. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МОУ в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Руководителю МОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Руководители МОУ имеют право вести педагогическую и преподавательскую работу по согласованию с Администрацией Краснощёковского района Алтайского края.

### 6.4. Выплаты стимулирующего характера

Руководителям МОУ выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями.

Руководителям МОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей учреждений, который формируется в объеме до 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений;

Премияльные выплаты по итогам работы (полугодие, год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей МОУ, подведомственных комитету Администрации Краснощёковского района Алтайского края.

### 7. Заключительные положения

7.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда Школы на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Школе, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

## Приложение 1

### Размеры

минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)

Квалификации	Наименование должностей	Размер минимальных
--------------	-------------------------	--------------------

онный уровень		окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7849
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7849
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8170

\*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».



**КОЭФФИЦИЕНТЫ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
6.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
7.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

\*\* Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШАЮЩИЙ  
КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Библиотекарь (включая старшего);  
бухгалтер;  
воспитатель (включая старшего);  
документовед;  
заместитель главного бухгалтера;  
инженер-программист (программист);  
инженер-электроник (электроник);  
инженер-энергетик (энергетик);  
инспектор по кадрам;  
инструктор-методист (включая старшего);  
инструктор по труду;  
инструктор по физической культуре;  
концертмейстер;  
лаборант (включая старшего);  
мастер производственного обучения;  
методист (включая старшего);  
механик;  
музыкальный руководитель;  
педагог-библиотекарь;  
педагог дополнительного образования (включая старшего);  
педагог-организатор;  
педагог-психолог;  
переводчик-дактилолог;  
преподаватель;  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);  
руководитель физического воспитания;  
социальный педагог;  
специалист по кадрам;  
специалист по охране труда;  
старший вожатый;  
техник;  
тренер-преподаватель (включая старшего);  
тьютор;  
учитель;  
учитель-дефектолог, учитель-логопед;  
экономист;  
юрисконсульт.

Размеры  
минимальных окладов (должностных окладов) учебно-  
вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных размеров (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		вожатый	4221-7145
1.2.		помощник воспитателя	2976
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.		младший воспитатель	2976
3.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
3.1	Служащие первого уровня		
	первый	Делопроизводитель, кассир	2976
		секретарь	2976
		секретарь-машинистка	2976
3.2	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	3267
		лаборант	3267
		техник-программист	4857
	второй	заведующий складом	4025
		заведующий хозяйством	3267
3.3	Служащие третьего уровня		
	первый	<i>бухгалтер</i>	3629
		инженер-программист (программист),	4421
		специалист по кадрам	4858
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	5337
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	6411
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7476
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
4.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	2862
		кастелянша	2862

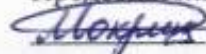
		дворник	2862
		кладовщик	2976
		сторож (вахтер)	2976
		уборщик служебных помещений	2862
		уборщик территорий	2976
		повар	3118
		подсобный рабочий	2976-3118
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3118
		машинист (кочегар)	3118
		слесарь-электрик	3118
		машинист по стирке и ремонту одежды	3118
		кухонный рабочий	
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3118
4.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3266-3627
		водитель автомобиля	3266-3627
		машинист (кочегар)	3266-3627
		повар	3266-3627
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3266
		слесарь – электрик	3266-3627
	второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4024-4423
5		контрактный управляющий	12747

Рассмотрено и одобрено на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Маралихинская СОШ». Протокол от 27 мая 2022 года № 2.

Согласовано с Управляющим Советом  
МБОУ «Маралихинская СОШ».

Протокол от « 27 » мая 2022г. № 4

Председатель Управляющего Совета

 Д.Г. Мокрицкая