

Управление образования администрации Топкинского муниципального округа
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Топкинская основная
общеобразовательная школа

Согласовано
Протокол от 14.12.21г. № 4
Председатель Управляющего
Совета *Рощина Н.А.* Рощина Н.А.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБОУ Топкинская ООШ
на 2022г и последующие годы**



СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
Куприянова Н.И. Куприянова Н.И.

Протокол от 10.12.2021г № 13
МП

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБОУ Топкинская ООШ

Протокол от 10.12.2021г. № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Топкинская ООШ (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, ОУ, реализующего основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения(далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», Приказа управления образования администрации Топкинского муниципального округа от 18.10.2021 г. №217«Об утверждении Примерного положения об оплате труда для работников системы образования Топкинского муниципального округа»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Топкинского муниципального округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения,

распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Топкинского муниципального округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

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

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

Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине либо в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, а именно в приложении к положению об оплате труда о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 % процента от фонда оплаты труда учреждения.

Процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу и поселках городского типа, входящих в перечень населенных

пунктов в Кемеровской области - Кузбассе, который приведен в приложении к настоящему Положению (далее - перечень);

наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1) \times Кс$, где:

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

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

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования (приложение к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение к настоящему Положению);

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ($K_c = 1,25$).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;
- общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования.

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

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия,

указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

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

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

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы, с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор} + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.}) / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

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

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение к настоящему Положению) с учетом повышающих

коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Учебная нагрузка для педагогических и других работников, устанавливается на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и основным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) производится один раз в год.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

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

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

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

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательном учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$$
, где:

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

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.5.4. Руководители учреждений в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

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

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в

том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

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

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты»

устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования администрации Топкинского муниципального округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на **10 - 30** процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3,4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются управлением образования администрации Топкинского муниципального округа.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения его заместителей в процентах к должностным окладам.

5.5. Управление образования администрации Топкинского муниципального округа вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования администрации Топкинского муниципального округа - главного распорядителя средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Управление образования администрации Топкинского муниципального округа - главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя,

его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с председателем Топкинской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата руководителя не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном управлением образования администрации Топкинского муниципального округа – главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением .

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ Топкинская ООШ

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <*>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий(должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
3	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

4	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 20 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
5	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными МО, проведение работы по организации трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы</p>	<p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда МБОУ Топкинская ООШ и трудовом договоре с работником):</p> <ul style="list-style-type: none"> -за классное руководство -3000рублей в зависимости предельной наполняемости класса; - за проверку тетрадей (в % от нагрузки) – по русскому языку и лит. – 8 %, по математике, физике, химии, биологии, иностранному языку, в начальных классах – 5 %, по географии, истории, обществознанию, музыки, ИЗО, информатике, ОБЖ – 3 % -за заведование учебными кабинетами (в % от ставки заработной платы) - учебный кабинет, комбинированная мастерская, ОБЖ, школьный гараж- 8 %, заведование учебно-опытным участком- 25 % ; - за руководство предметными МО (в % от ставки заработной платы)- 7%; - за сохранность библиотечного фонда – 95 рублей ежемесячно

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ Топкинская ООШ

**Положение
о стимулировании работников учреждения**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 40%;
- выплаты за качество выполняемых работ - 5 %;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 15 %;
- премиальные выплаты по итогам работы - 35 %;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 5 %.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3 Оплата стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется ежемесячно по решению комиссии, заседающей один раз в квартал.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Топкинского муниципального округа, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования, отражается в локальном акте учреждения регламентирующий порядок и условия оплаты труда работников:

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий :

- заполнение АИС, мониторинг «Наша новая школа», «Электронная школа 2.0»-1000рублей;
- обслуживание школьного сайта- 600руб,
- техническое обслуживание учебных компьютеров- 1000 руб;
- за подготовку лабораторного оборудования в кабинетах физики, химии- 500 руб;
- за организацию предшкольной подготовки детей дошкольного возраста-1000 руб;
- за организацию деятельности Центра дневного пребывания детей- от 500 руб;
- за особый режим деятельности, связанной с обеспечением бесперебойной работы школьной столовой , ведение договоров с поставщиками и соц защитой на льготное питание школьников, ведение документации школьной столовой согласно Сан ПиН- 2500 руб. ;
- за работу, связанную с обслуживанием школьного автобуса- 4150 руб,
- за слесарные работы по обслуживанию школьного автобуса-3000 руб,
- за работу механика по выпуску школьного автобуса на линию- 3000 руб;
- за ведение данных ПНПО- 800 руб;
- данных «Доксель»- 800 руб;
- за работу, связанную с безаварийной службой систем жизнеобеспечения, экономия энергоресурсов – 800 руб;
- за выполнение функций контрактного управляющего – 3000 руб,
- за качественное сопровождение подвозимых школьников 1600 руб;
- за подготовку Паспорта школьного маршрута, страхование транспортного средства, техосмотры, проведение плановых и внеплановых инструктажей водителя школьного автобуса -5657 руб
- за разработку внутришкольной нормативной правовой базы- 800руб;
- за оказание услуг школьного психолога(консультации учащихся и их родителей (законных представителей), мониторинги и т.д.- от 3000руб;
- за организацию работы школьного спортивного клуба в течение учебного года-1000 руб.

Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; за организацию работы с социальными партнерами, за организаци Российскойского движения школьников, за обеспечение санитарно-гигиенического состояния детской игровой площадки , спортивных сооружений, за ремонт крыши здания школы, за работу в качестве эксперта, технического специалиста, члена жюри на конкурсах, олимпиадах ,в ходе проведения ОГЭ, ЕГЭ.

2.2.1. При наличии экономии производить выплату премии по итогам календарного года (разовая).

2.2.2. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий (разовые выплаты)

№ п/п	Содержание	Доплата в рублях / месяц
1.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; <ul style="list-style-type: none"> ✓ За благоустройство территории и близлежащей территории учреждения: (участие в субботниках, цветники, газоны, снежные постройки ...) ✓ За уборку снега с крыши без привлечения техники ✓ Уборка мусора за территорией 	от 100 рублей от 100 рублей от 100 рублей

	✓ За качественную подготовку учреждения к новому учебному году;	от 100 рублей
	✓ Ведение документации, инструктажей, тренировок по ГО, ЧС с сотрудниками и обучающимися	от 100 рублей
	✓ Ведение документации, инструктажей, тренировок по ПБ, ОТ с сотрудниками и обучающимися	от 100 рублей
	✓ Информирование общественности о деятельности учреждения (публичный доклад, АИС и др.)	от 200 рублей
	✓ Оформление организационно-распорядительной документации, ведение протоколов	от 100 рублей
3	Сокращение неэффективных расходов ✓ удешевление питание детей: ✓ сельскохозяйственные работы	от 200 рублей

2.2.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-03 «Об образовании».

2.2.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.2.5. Установить из средств организации стимулирующую выплату председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы за интенсивность и напряженность труда, связанную с участием в подготовке локальных актов учреждения, контролем за их выполнением, проведением мониторинга оплаты труда работников учреждения, в размере 10 процентов ставки (должностного оклада) по занимаемой должности.

2.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

2.3.1. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.3.2. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работнику:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области - Кузбасса, главой Топкинского муниципального округа, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса;

при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Правительства Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования и науки Кемеровской области - Кузбасса,

администрации Топкинского муниципального округа и другими наградами, и поощрениями.

2.3.3. Премия за качество выполняемых работ назначается одновременно приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования.

2.3.4. Размер премии за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

№	Статус награды	Премия в рублях	Контрольный период
1	Награда федерального значения	5000	единовременно
2	Награда регионального значения	3000	единовременно
3	Награда муниципального значения	1000	единовременно

2.4. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет в отрасли, устанавливаются учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

№	Содержание	Доплата в рублях	Контрольный период
1	- от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 до 20 лет - от 25 и выше	500 700 900 1100 1200	Ежемесячно,

2.5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.5.1. Установление премиальных выплат по итогам работы учреждения осуществляется комиссией по премированию, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.5.2. Периодичность установления премиальных выплат по итогам работы в учреждении составляет месяц. Размер премии по итогам работы устанавливается абсолютном значении и максимальными значением не ограничен.

2.5.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников на основании перечня показателей стимулирования установленных для каждой категории работников учреждения (педагогический персонал осуществляющий учебный процесс, педагогический персонал не осуществляющий учебный процесс, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

2.5.4. Показатели стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5.5. Перечень показателей, индикаторов за качество выполняемых работ, профессиональный рост работника и т.д. (см. таблицы ниже)

№ п/п	Категории работников	Перечень показателей	Источник информации	Расчет показателя	Доплата в рублях	Контрольный период
1	Учитель 1 - 4 классы	Результаты независимой оценки качества образования Доля учащихся 4-го класса, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений по обязательным предметам (ВПР)	Данные областного центра мониторинга	от 30 до 49 %	От 50 руб	Один раз в год
		от 50 до 69%		От 70 руб		
		от 70 до 100%		От 100 руб		
		Доля учащихся 2, 3 классов, выполнивших на «4» и «5» административные контрольные работы по предмету по итогам учебного года (для учителей, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Справка зам. директора по УВР	от 30 до 49 %	От 30 руб	Один раз в год
				от 50 до 69%	От 60 руб	
				от 70 до 100%	От 80 руб	
		Уровень адаптации учащихся 1 – х классов к обучению	Справка зам. директора по УВР (психолога)	от 30 до 49 %	От 30 р.	Один раз в год
				от 50 до 69%	От 60 р	
				от 70 до 100%	От 80р	
		Наличие победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных очных, заочных олимпиад, творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований. <i>Каждый учащийся учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.</i>	Диплом победителя, призера, участника	<i>Всероссийский уровень:</i> участник	От 200р	Единовременно по факту участия
				призер	От 500р	
				победитель	От 1000р	
				<i>Областной уровень:</i> участник	От 200р	
				призер	от300р	
				победитель	от500р.	
<i>Муниципальный уровень:</i> участник	От 100р					
призер	От 150р					
победитель	От 200р					
Профессиональный рост учителя Прохождение процедуры сертификации	Сертификат	<i>Областной уровень</i>	От 100 р	Разовая выплата		
		<i>Муниципальный уровень</i>	От 70р			
Публикация методических разработок, статей по	Копии публикаций	<i>Всероссийский уровень</i>	От 300р	Единовременно		

	вопросам образования		<i>Областной уровень</i>	От 200р	
			<i>Муниципальный уровень</i>	От 100р	
	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ(федеральный уровень)	Наличие диплома	участник	от 2000	Единовременно
			призер	от 3000	
			победитель	от 4000	
	Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог- наставник»	Наличие диплома	<i>Областной уровень</i>	От 200р	Единовременно
			участник		
			призер	От300р	
			победитель	От 500р	
			<i>Муниципальный уровень</i>	От 100р	
			участник		
			призер	от200р	
			победитель	От 300р	
	от 50 до 69%	От 150 руб			
	от 70 до 100%	От 200 руб			
Учителя 5-9 классов Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА -9 отметки «4» и «5»	Информация областного ЦМКО	от 40 до 59 % от 60 до 79% от 80 до 100%	От100р От150р От 200р	Ежемесячно в течение полугода	
Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА -9 по <i>предметам по выбору</i> , от общего числа учащихся 9-х классов, сдавших этот предмет в форме ГИА -9	Информация областного центра мониторинга качества образования	от 40 до 59 % от 60 до 79% от 80 до 100%	От100р От150р От 200р	Ежемесячно в течение полу-года	
Доля учащихся 5- 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	Информация областного ЦМКО	от 60 до 79% от 80 до 89% от 90 до 100%	От 70р От100р От 150р	Разовая выплата	

	Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (для учителей-предметников, не имеющих результатов независимой оценки качества знаний учащихся)	Справка зам. директора по УВР	от 60 до 79% от 80 до 89% от 90 до 100%	От 70р От100р От 150р	Разовая выплата по итогам учебного года
	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных очных, заочных олимпиад, творческих конкурсов, выставок, спортивных соревнований Сдача норм ГТО: -бронзовый значок- от 200 руб; - серебряный значок – от 300руб; - золотой- от 400руб За каждого учащегося- разовая выплата.	Диплом победителя, призера, участника	<i>Международный уровень:</i> участник призер победитель <i>Всероссийский уровень:</i> участник призер победитель <i>Областной уровень:</i> участник призер победитель <i>Муниципальный уровень:</i> участник призер победитель	От 300р От500р От 1000р От 300р От500р От 1000р От 200р От 300р От 500р От100р От 150р От 200р	Единовременно по факту участия
	Профессиональный рост учителя Прохождение процедуры сертификации	сертификат	<i>Областной уровень</i> <i>Муниципальный уровень</i>	От 150 р От 100р	разовая
	Публикация методических разработок, статей по вопросам образования	копии публикаций	<i>Всероссийский уровень</i> <i>Областной уровень</i> <i>Муниципальный уровень</i>	От 300р От 200р От100р	разовая
	Результативное участие в очных конкурсах, проводимых Министерством просвещения РФ(федеральный уровень)	Наличие диплома	участник призер победитель	от 2000 от 3000 от 4000	Единовременно по факту участия

		Результативное участие в областных (муниципальных) конкурсах профессионального мастерства «Учитель года России», «Новая волна», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог- наставник»	Наличие диплома	<i>Областной уровень</i> участник призер победитель <i>Муниципальный уровень</i> участник призер победитель	От 200р От300р От500р От 100р От200р От300р	
5	Учебно-вспомогательный персонал	Обеспечение качественного выполнения требований СанПиНа	Итоги контроля	Без замечаний 1 замечание	От 100р От 50р	Ежемесячно
Бережное отношение к имуществу, сокращение неэффективных расходов (экономия воды, электроэнергии)		Справка завхоза	Наличие	От 100р	Ежемесячно	
Помощь педагогам в организации педагогического процесса		Результаты контроля	Наличие	От 100р	Ежемесячно	
6	Обслуживающий персонал	Обеспечение выполнения требований СанПиНа работниками	Итоги контроля	Без замечаний	От 100р	Ежемесячно в течение года
Соблюдение графика закладки и выдачи продуктов		Журнал бракеража сырой и готовой продукции	Соблюдение	От 100р	Ежемесячно	
Своевременность и качество ведения документации		Итоги контроля	Без замечаний	От 100р	Ежемесячно	
Приготовление блюд высокой сложности		Меню	Наличие	От 200р	По факту приготовления	
Бережное отношение к имуществу, сокращение неэффективных расходов (экономия воды, электроэнергии)		Справка завхоза	Наличие	От 50р	Ежемесячно	
Контроль за выполнением контрактов по продуктам		Финансовые	Выполнение контракта	От 100р	Ежемесячно	

	питания	документы			
	Эффективность организации финансово- хозяйственной деятельности	Результаты проверок	Без замечаний	От 100р	По факту проведения проверки
	Обеспечение и выполнение требований охр. тр. пожарной и электробезопасности, ГО и ЧС	Результаты проверок, акты	Без нарушений	От 100р	Ежемесячно
	Сохранность здания и инвентаря, обеспечение порядка на территории	Журнал сдачи дежурства	Без замечаний	От 100р	Ежемесячно

1	Заместитель диреткора по БОП	Обеспечение безопасных условий и здорового образа жизни	Отсутствие травматизма; Отсутствие замечаний по пожарной, электробезопасности и Роспотребнадзора.	От 200руб	Ежемесячно
2		Кач. ведение документации, отчётность перед вышестоящими органами	Своевременность отчётности перед УО	От 200руб	Ежемесячно
3		Оптимальное состояние противопожарной, электро-системы, водоснабжения, др.	Создание условий	От 200руб	Ежемесячно
4		Создание условий для безопасного обучения шк -в, Антитеррор.безопасность	Создание условий для сохранения здоровья шк-ов	От 200руб	Ежемесячно
5		Организация работы по подготовке школы к новому уч. году	Качественная подготовка, приём школы комиссией	От 200руб	Ежемесячно
6		Организация и надлежащий контроль за дорогой по подвозу обучающихся	Качественное состояние документации, материальной базы для маршрута школьного автобуса	От 200руб	Ежемесячно
7		Организация учебн. занятий, тренировок по ОТ и ТБ	Ежемесячная организация	От 200руб	Ежемесячно
8		Результативность работы обуч-ся в конкурсах, смотрах по ОТ и ТБ	Наличие обучающихся - победителей и призеров: Муниципальный Региональный Федеральный	От 100руб От 200руб От300руб	Ежемесячно

9		Обучение в ВУЗе, повышение квалификации	Обучение в ВУЗе (проф.переподготовка), своевременное повышение квалификации	От 500руб	разовая
10		Профилактика правонарушений	- отсутствие стоящих на учёте в ИДН; - отсутствие систем, пропусков без уваж. причин;	От 100руб	Ежемесячно
11		Участие в различных формах методической работы	Распространение передового опыта на педсоветах и МО школы, муниципальных МО открытые уроки и мероприятия: - на школьном , муниц., уровне; на региональн.	От 100руб От 200руб От300руб	разовая
12		Пропаганда достижений школы, работа над имиджем школы	Материалы на сайте школы, в СМИ, внедрение электронных дневников, активное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.	От 200руб	Ежемесячно
13		Привлечение родителей к участию в жизни школы	Участие родителей в ремонте школы и мероприятиях школы	От 300руб	Ежемесячно

		Библиотекарь			
1	Содержание библиотечного фонда в порядке	В соответствии с требования Роспотребнадзора		От 200руб	Ежемесячно
2	Ежегодное увеличение библиотечного фонда	Увелич. по сравнен, с предыдущ. периодом на 5%, 10%, 15%		От 200руб	Ежемесячно
3	Наличие банка данных библиотечного фонда, подписных изданий	Наличие, качественное состояние Наличие, качественное состояние		От 200руб	Ежемесячно
4	Результат участия школьников в конкурсах, конференциях	Муниципальных участие, Региональных участие, Федеральных участие,		От 100руб От 200руб От300руб	Ежемесячно
5	Своевременность прохождения квалификации	В соответствии со сроками		От 500руб	разовая

6	Высокая читательская активность	Читательские формуляры 50- 70%, 71-90%, 91-100%	От 200руб	Ежемесячно
7	Участие в профессиональных конкурсах	Муниципальные: участие, лауреат Региональные: участие, лауреат	От 200руб, 500руб От 500руб, 700руб.	разовая
8	Пропаганда достижений школы, работа над имиджем школы	Материалы на сайте школы, в СМИ, активное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.	От 200руб	ежемесячно
9	Благоустройство школы и села	Уборка территории (1 раз) Другие разовые работы по благоустройству школы	От 200руб	разовая
10	Обновление фонда учебной литературы	Систематическая работа с родителями по увеличению фонда учебников	От 200руб	разовая
		Водитель		
1	Санитарно-гигиен. Обслуживание шк. автобуса	исправен	От 300руб	Ежемесячно
2	Обеспеч-е исправности технич. состояния автотранспорта	исправен	От 300руб	Ежемесячно
3	Обеспечение безопасной перевозки детей	Соблюд-е правил перевоза детей	От 300руб	Ежемесячно
4	Отсутствие ДТП, замечаний	Отсутствие штрафов	От 300руб	ежемесячно
5	Погрузочно-разгрузочные работы	Путевка, товарные накладные	От 300руб	разовая
6	Своевременное прохождение ТО-1.ТО-2	Договор с АТП	От 500руб	разовая
7	Соблюдение графика движения автобуса	Согласно приказу директора	От 300руб	Ежемесячно
8	Соблюдении безопасности на дальние расстояния	Согласно требований ГИБДД и Ростехнадзора	От 500руб	Разовая
9	Своевременное прохождение проф.освидетельствования	Согласно требований ГИБДД	От 300руб	Ежемесячно
		Завхоз		
1	Кач. обеспеч-е бесперебойной работы техн. оборудов-я	Отсутствие поломок	От 300руб	Ежемесячно
2	Качественное обеспечение бесперебойности жизненно важных объектов школы	Отсутствие аварийных ситуаций	От 300руб	Ежемесячно

3	Оперативность реагирования на чрезвычайные ситуации качественное устранение поломок	Не более суток	От 300руб	Ежемесячно
4	Благоустройство школы и села	Разовая работа на пришкольном участке Уборка снега (1 раз) Уборка территории (1 раз)	От 300руб	Ежемесячно

		Другие разовые работы по благоустройству школы Благоустройство школы, села (1 раз)		
5	Контроль за работой техперсонала	Журналы учета рабочего времени	от 300 руб.	Ежемесячно
6	Своевременная подача актов в ХЭЖ	Ведение документации	От 300	Ежемесячно
7	Погрузочно-разгрузочные работы	Товарные накладные	от 100 руб.	разовая
8	Своевременная подача данных энергоснабжающим предприятиям	Согласно требованиям Энергосбыта	От 300	Ежемесячно
9	Организация предзимней подготовки школы ,организация работ по ремонту здания школы	Согласно плану работы	От 100 руб.	разовая
10	Организация работы по экономии топливно-энергетических ресурсов	Согласно плану работы	От 300	Ежемесячно
11	Содержание в порядке чердака, подвальных помещений	Согласно плану работы	от 300	Ежемесячно
12	Контроль за состоянием контрольно-измерит. приборов на водоснабж.	Согласно плану работы	От 300	Ежемесячно

		Сторож		
1	Кач. обеспеч-е охраны объекта	Отсутствие замечаний со стороны администрации	От 200руб	Ежемесячно
2	Проверка наличия замков, запоров с целью сохранности жизненно важных объектов школы	Отсутствие неполадок	От 200руб	Ежемесячно
3	Оперативность реагирования на чрезвычайные ситуации	Не более одного часа	От 200руб	Ежемесячно
4	Благоустройство школы и села	Разовая работа на пришкольном участке Уборка снега Уборка территории	От 200руб	Ежемесячно

5	Регулярный обход школьной территории с целью обнаружения бесхозных предметов, автотранспорта	Отсутствие замечаний со стороны администрации	От 200руб	Ежемесячно
6	Контроль за невозможностью проникновения посторонних лиц в здание школы	Отсутствие замечаний со стороны администрации	От 200руб	Ежемесячно
7	Погрузочно-разгрузочные работы	Товарные накладные	От 200руб	разовая
8	Работы связанные с по экономией топливно-энергетических ресурсов	Согласно плану работы	От 200руб	Ежемесячно
9	Обход и осмотр чердака, подвальных помещений	Согласно плану работы	От 200руб	Ежемесячно
10	Соблюдение правил ТБ по ОТ и пожарной безопасности на рабочем месте	. Отсутствие замечаний со стороны администрации	От 200руб	Ежемесячно

2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты.

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

2.6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.6.2. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

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

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат:

№	Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер выплаты в рублях
1	К юбилейным датам 50,55,60,70 лет	От 1000р
2	По итогам работы за учебный год, с учетом личного вклада работника ✓ Педагогические работники ✓ Прочий персонал	От 500р От 200р
3	Материальная помощь работникам в связи с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством, приобретением дорогостоящего лекарства	От 1500р
	Материальная помощь работникам ОУ в связи с вступлением в брак	От 500 руб
	Материальная помощь работникам ОУ в связи с рождением ребенка	От 500 руб
	Материальная помощь работникам ОУ в связи с выходом на пенсию	От 500 руб
	Материальная помощь работникам ОУ в связи со смертью ближайшего родственника	От 1000 руб.
	Другие уважительные семейные обстоятельства	от 1000руб.

Справочно: п. 5.12.8. Отраслевого соглашения на 2019-2022 годы Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, организация может направлять на поощрения (премии), на оказание материальной помощи, на разовые выплаты в целях социальной защиты, на проведение медицинских обследований, приобретение дорогостоящего лекарства, операции, ритуальные услуги и другие уважительные обстоятельства в размере должностного оклада (ставки заработной платы), установленного работнику по занимаемой должности.

2.7. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

Приложение № 3
к Положению об оплате
работников МБОУ
Топкинская ООШ

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам), ставке заработной платы
за специфику работы<***>**

N п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 4
к Положению об оплате
работников МБОУ Топкинская ООШ

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу,
должностному окладу (ставке) за наличие
ученой степени или почетного звания**

N п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1

3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
---	--	-----

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

п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		3356		
	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,7146	5754
	2	3	4	5
	2	3	4	5
4 квалификационный уровень		4689		
	Преподаватель<*>; учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная		1,7158	8045
	2	3	4	5
	подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)			

	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор<*> (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)		1,8880	8853
--	--	--	--------	------

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников
МБОУ Топкинская ООШ

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

п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3405		
	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; копировщик; машинистка; стенографистка		1,2393	4220
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
	2	3	4	5
4 квалификационный уровень		4155		
	Должности служащих (механик) 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	8822

Приложение №7 к Положению об оплате труда работников
МБОУ ТопкинскаяООШ
Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		3197		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3836
	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		3516		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	5178
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5753
3 квалификационный уровень		3516		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	6329
4 квалификационный уровень		3516		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6905
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями		2,1276	7481

	настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы			
--	--	--	--	--

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца».

Приложение № 8 к Положению об оплате
работников МБОУ Топкинская ООШ

**Перечень
должностей работников образования,
должностные обязанности и профили работ
которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)

Приложение № 9 к Положению об оплате труда
работников МБОУ Топкинская ООШ

Перечень
сельских местностей и поселков городского типа (рабочих
поселков) Кемеровской области - Кузбасса, в которых
устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады
(должностные оклады) и ставки заработной платы

п/п	Наименование муниципального образования	Наименование населенного пункта
	Топкинский муниципальный округ	<p>поселок Верх-Падунский деревня Катково поселок Магистральный поселок Среднеберезовский деревня Тыхта село Зарубино село Глубокое деревня Медынино поселок Октябрьский село Подонино деревня Усть-Стрелина поселок Центральный деревня Козлово село Лукошкино разъезд Юрьевка разъезд 96 км поселок Трещевский поселок Знаменский деревня Корниловка деревня Осиновая Грива разъезд 115 км разъезд 123 км поселок Рассвет поселок Ключевой деревня Симаново деревня Соломино деревня Терехино село Топки</p>
		<p>деревня Дедюево разъезд Дедюево поселок 13 км поселок 15 км село Усть-Сосново деревня Бархатово деревня Кокуй поселок Левососновский поселок Романовский поселок Раздолье поселок Верх-Мостовинский деревня Опарино село Хорошеборка деревня Чаша село Черемичкино деревня Пинигино деревня Уньга разъезд 130-й км разъезд 137-й км поселок Шишино поселок Комсомольский поселок Листвянка разъезд 64-й км разъезд 79-й км деревня Малый Корчуган деревня Большой Корчуган деревня Бурухино поселок Мокроусовский деревня Цыпино</p>

