

Приложение № 5  
к Коллективному договору  
МБОУ Княжинской ОШ на 2022 – 2025 гг

Мотивированное мнение профкома **УЧТЕНО**  
Председатель профкома  
Л.Н. Михальченкова

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор школы **Н.Н. Скопинова**  
Приказ № 67-а от 22.06.2021г



**Положение  
об оплате труда работников МБОУ Княжинской ОШ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и определяет:

- порядок оплаты труда работников;
- порядок оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом муниципального образования «Починковский район» Смоленской области;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, должностей руководителей учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также

настоящим Примерным положением.

1.4. При разработке системы оплаты труда в учреждении рекомендуется сбалансировать структуру заработной платы педагогических работников таким образом, чтобы 55-60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), 16-30 процентов – на выплаты стимулирующего характера, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, до 20 процентов – на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

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

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

1.7. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) работников учреждений производится по должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников.

1.8. В образовательных организациях при оказании платных услуг могут применяться иные системы оплаты труда.

1.9. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы устанавливаются в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии со статьями 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей указанных работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

1.13. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Примерный перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в **приложении № 1** к настоящему положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата по основной должности работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату по основной должности руководителя учреждения.

1.14. Система оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно с учетом

мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок оплаты труда заместителей руководителей учреждений

2.1. Заработная плата заместителей руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, с учетом группы оплаты труда, установленной образовательному учреждению на начало текущего учебного года.

Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) заместителей руководителей приведены в **приложении № 5** к настоящему положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера определяются для заместителей руководителей учреждений в соответствии с пунктом 4.1. раздела 4 настоящего положения.

2.4. К выплатам стимулирующего характера заместителей руководителей учреждений относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок их оценки, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом эффективности деятельности учреждений.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## 3. Порядок оплаты труда работников учреждений

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждений устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в **приложении № 2** к настоящему Примерному положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в **приложении № 3** к настоящему положению.

Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников приведены в **приложении № 6** к настоящему положению.



3.2. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

3.3. Работникам учреждений, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в **приложении № 4** к настоящему положению перечнем, устанавливается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) на 25 процентов. Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников учреждений повышаются в следующих размерах:

- на 15 - 20 процентов - за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- на 20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) отделениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- на 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;
- на 40 процентов - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- на 40 процентов - работникам и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель»;
- на 30 процентов - работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации, педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

3.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 3.5 - 3.6. настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях когда работникам учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

Перечень работников, которым предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), определяется коллективным договором, локальным актом учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4 и 5 настоящего положения.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- выплаты за работу с вредными или опасными условиями труда до 12%;
- за работу, не входящую в должностные обязанности работника

№ п/п	Виды работ	Показатель оплаты в % от ставки работника
1.	Проверка тетрадей	5-10
2.	Заведование кабинетом	3-5
3.	Классное руководство	5-10
4.	Заведование учебно-опытным участком	15-20
5.	Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	10-15
6.	Методическая работа	10-15
7.	Руководство предметными цикловыми и методическими объединениями	3-5
8.	Организацию внеклассной культурно-оздоровительной работы	10-15
9.	Ведение электронного журнала	3-5
10.	Руководство ШМО	10-15
11.	Ведение сайта школы	5-10
12.	Администрирование электронного журнала	3-5
13.	Ведение делопроизводства	10-15
14.	Выполнение обязанностей секретаря	10-15
15.	Разработка нормативных локальных актов	10-15
16.	Организация работы по основным модулям рабочей программы воспитания	2-5
17.	Руководство работой детского общественного объединения	2-5
18.	Покос травы, расчистка снега, уборка территории	15-20
19.	Уборка санузлов, стирка штор, выполнение обязанностей вахтера	15-20
20.	Организация дополнительной образовательной деятельности	15-20

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в повышенном размере за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», но не ниже 35%.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер оплаты труда работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам, относящимся к вспомогательному персоналу (**приложение № 1**), устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся (**приложение № 8**):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении в ходе педагогической деятельности второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.4. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 4 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении в ходе педагогической деятельности второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по



соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 5.1 - 5.5 настоящего раздела, не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в организациях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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.

6.2. В размер коэффициента почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Заработная плата выплачивается работникам образовательных учреждений не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.2. Гарантии и компенсации предоставляются работникам образовательных учреждений в соответствии с разделом VII Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки по форме согласно **приложению № 7** к настоящему Примерному положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются руководителем учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного



персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) муниципального образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (ставок заработной платы) (далее - ФДО) всех работников, фонда компенсационных выплат (далее - ФКВ), и фонда стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда муниципального образовательного учреждения;

ФДО - фонд должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников муниципального образовательного учреждения;

ФКВ - фонд компенсационных выплат муниципального образовательного учреждения;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат муниципального образовательного учреждения.

## Приложение № 1

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников МБОУ Княжинской ОШ, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Директор организации, заместитель директора (по учебной работе, учебно-воспитательной).	библиотекарь, гардеробщик, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож.

## Приложение № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, время работы в которых засчитывается**  
**в педагогический стаж работников МБОУ Княжинской ОШ**

Наименование учреждения	Наименование должностей
1	2
Образовательная организация	учителя, преподаватели, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, руководители физического воспитания, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-библиотекари, старшие вожатые (пионервожатые), тьюторы, модераторы, инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, по общеобразовательной подготовке,

## **ПОРЯДОК**

### **зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»;

- педагогам-психологам;

- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам, педагогам-библиотекарям.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников МБОУ Княжинской ОШ, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, должностные оклады (ставки заработной платы) которых повышаются на 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**

**1. Руководители образовательных организаций**

Директор,  
Заместитель директора по учебной работе, учебно-воспитательной.

**2. Педагогические работники образовательных организаций**

Учитель  
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)  
Руководитель физического воспитания  
Социальный педагог  
Педагог дополнительного образования  
Старший вожатый  
Педагог-библиотекарь

**3. Специалисты**

Библиотекарь

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов (ставок заработной платы) заместителей руководителя**  
**образовательной организации**

№ п/п	Руководители	Заместители руководителей	
		Стаж руководящей работы	
		до 5 лет	5 лет и более
1	2	3	4
1. Заместители руководителей муниципальных образовательных организаций, имеющие высшее профессиональное образование			
1.1.	I группа по оплате труда	15 533	16 345
1.2.	II группа по оплате труда	13 908	14 720
1.3.	III группа по оплате труда	13 503	14 315
1.4.	IV группа по оплате труда	13 096	13 908
2. Заместители руководителей муниципальных образовательных организаций, имеющие среднее профессиональное образование			
2.1.	I группа по оплате труда	13 476	14 180
2.2.	II группа по оплате труда	12 068	12 772
2.3.	III группа по оплате труда	11 716	12 420
2.4.	IV группа по оплате труда	11 364	12 068

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов (ставок заработной платы)**  
**педагогических работников муниципальных образовательных организаций**  
**Починковского района Смоленской области**

№ п/п	Педагогические работники	Размер должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы				
		до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	20 лет и более
1	2	3	4	5	6	7
	1. Работники, имеющие высшее образование					
1.1.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (кроме указанных в пункте 1.2 настоящей таблицы):					
	без категории	8 224	9 443	10 255	10 661	11 067
	первая квалификационная категория	9 849	11 067	11 878	12 285	12 691
	высшая квалификационная категория	10 661	11 878	12 691	13 097	13 503
	2. Работники, имеющие среднее профессиональное образование					
2.1.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (кроме указанных в пункте 2.2 настоящей таблицы):					
	без категории	7 141	8 197	8 901	9 253	9 605
	первая квалификационная категория	8 549	9 605	10 309	10 661	11 012
	высшая квалификационная категория	9 253	10 309	11 013	11 364	11 716

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

на \_\_\_\_\_ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/ п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) <sup>1</sup>	Наличие квалификационной категории <sup>2</sup>	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю <sup>3</sup>	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения <sup>4</sup>	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за				Дополнительная оплата за вредные условия труда	Надбавки за качество работы, напряженность, интенсивность и др.	Итого заработная плата с учетом графа 12-20
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	проверку письменных работ	классное руководство	заведование учебным кабинетом и лабораториями, учебными мастерскими	другую дополнительную работу			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_



---

1 При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение должностного оклада (ставки заработной платы), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом увеличения стажа. В случае если работнику установлен более высокий должностной оклад (ставка заработной платы) в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

2 Указывается орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

3 Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом увеличения по данным основаниям.

4 Указываются размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным настоящим Примерным положением.

## **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

**1. Основаниями для установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Княжинской ОШ могут являться:**

- виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателями работы;
- виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;
- виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими – либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

При установлении выплат стимулирующего характера следует учитывать:

- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
  - успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательной организации;
  - высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
  - качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности образовательной организации;
  - стаж непрерывной работы в образовательной организации;
  - особые заслуги работника перед образовательной организацией;
  - внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
  - работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
  - достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
  - обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
  - подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
  - использование здоровьесберегающих технологий;
  - активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
  - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации;
  - высокий уровень исполнительской дисциплины;
  - подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения в МБОУ Княжинской ОШ.

**2. Ежемесячные выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей.**

## **2. Премирование работников**

1. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.1. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за триместр, полугодие, год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

3. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа, в котором указывается размер единовременной премии.

4. Критерии для премирования:

А) Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- выполнение дополнительных поручений;
- сохранение контингента обучающихся.

Б) Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на учебный год; - подготовку школы к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за работу в сложной эпидемиологической обстановке.

В) Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности; - активное участие в мероприятиях школы;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за работу в сложной эпидемиологической обстановке.

## **3. Размер премий**

1. Разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии средств в фонде оплаты труда школы.

#### 4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

1. Премирование работников производится на основании приказа директора школы.
2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.
3. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, разовая премия по итогам работы за триместр, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

#### Лист самооценки учителя для установления стимулирующих выплат

ФИО учителя \_\_\_\_\_

Основание для выплат	Критерии	Расчет показателя	Шкала	Набранные баллы
1. Наличие позитивной динамики	1.Отсутствие неуспевающих учащихся	Отсутствие	2	
	2. Результативность по результатам ОГЭ выше среднего (для всех предметов)	По району По региону По РФ	2 3 4	
	3.Положительная динамика (сохранение) качественной успеваемости по сравнению с предыдущим периодом		71% и выше -4 61-70% - 3 51-60% - 2	
	4.Экзамены по выбору в 9 классе		10-20% -1- 21-40% -2 41-60% -3 свыше 60% -4	
2. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности	1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Школьный( за каждого ученика)	Участие-1 Призер-2 Победитель-3	
		Муниципальный уровень (за каждого ученика)	Участие -2 Призер -2 Победитель -3	
		Региональный уровень(за каждого ученика)	Участие -2 Призер -4 Победитель -5	
		Всероссийский уровень(за каждого ученика)	Участие – 2 Призер – 6 Победитель – 7	
		Международный	Участие -2 Призер – 8 Победитель -9	



		уровень(за каждого ученика)		
	2.Наличие учащихся-участников и призеров предметных чемпионатов и конкурсов (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) соревнованиях, конкурсах, фестивалях(в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) <i>Коллективная победа считается как 1 балл</i>	Участие  1-3 место (за каждого ученика)	2  Муниципальный уровень – 3 Региональный уровень – 4 Всероссийский уровень – 5 Международный уровень – 6	
	3. Участие учащихся в заочных конкурсах, Олимпиадах.		Участие -1  Победа-2	
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя.	Количество	Разработка мероприятия -2 Организация мероприятия -1	
	5. Наличие публикаций, работ обучающихся , в периодических изданиях, сборниках	За каждую публикацию	2	
3. Повышение уровня педагогического мастерства, распространение педагогического опыта	1. Участие в очных конкурсах педагогического мастерства	Муниципальный уровень  Региональный уровень  Всероссийский уровень	Участие -2, 1 место – 5 2 место – 4,3 место –3  Участие -5 1 место – 8 2 место – 7 3 место – 6  Участие -8 3 место – 9 2 место – 10 1 место – 11	
	2.Участие в заочных конкурсах педагогического мастерства( не		Участие -1 Награда-2	

	коммерческих)			
	3. Открытые уроки, мероприятия по предмету, предметные недели (за каждое мероприятие), день науки (5 )	Школьный уровень Муниципальный Региональный	2 3 4 5	
	4. Выступление на педсовете, МО, РМО, ГОУ ДПОС, педагогических конференциях (за каждое выступление)		2	
	5. Публикации или распространение опыта в сети Интернет (персональный сайт, сайт школы, размещение материалов на других педагогических сайтах)		2	
	6. Общественная оценка деятельности педагога (благодарственные письма, публикации в СМИ)		2	
	7. Применение ТСО и ИКТ на уроках		2	
	Наличие дисциплинарных взысканий	Заполняется администрацией	-1	
	Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Заполняется администрацией	-1	
4.	Работа в районных комиссиях. Разработка локальных актов.		2 балл за каждое участие	

Итого \_\_\_\_\_