

Согласовано с профсоюзным комитетом
МБОУ Новоееткульская сош
Председатель Ильина С.М.Иванова
Подпись
От «30» августа 2014г.



Утверждаю
Директор МБОУ Новоееткульская сош
Е.М.Артемяева
Подпись
От «30» августа 2014г.

Положение об оплате труда работников МБОУ Новоееткульская сош Чесменского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Новоееткульская сош (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Положением Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Постановлением Главы района от 29 августа 2011 г. № 572 «Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чесменского муниципального района» и другими нормативными правовыми актами Челябинской области регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда работников муниципальной системы образования.

2. Оплата труда работников МБОУ Новоееткульская сош (далее именуется - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- 7) фонда оплаты труда на соответствующий календарный год;
- 8) мнения представителей трудового коллектива учреждения или образовательной организации, профсоюзного комитета

В Положении используются следующие основные понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, корректирующий коэффициент за работу в сельских образовательных организациях и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат**

Компенсационные выплаты – за работу в особых климатических условиях, за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных (по результатам аттестации рабочих мест) и иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты - выплаты за сложность и интенсивность, высокие результаты работы; за работу в сельских образовательных организациях, выплаты за качество выполняемых работ; за стаж, высшее образование, квалификационную категорию, государственные награды и ведомственные знаки отличия, премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование - выплата работникам денежных сумм поощрительного характера помимо должностного оклада, компенсационных и иных выплат.

Премирование направлено на:

- 1) Повышение заинтересованности работников в достижении конкретных результатов профессиональной деятельности;
- 2) Обеспечение своевременного, точного и полного выполнения требований законодательства в области организации образования и управления образованием, финансово-хозяйственной деятельности, учета и контроля;
- 3) Интенсивность, эффективность, точность, своевременность, высокое качество в работе;
- 4) Обеспечение результативного взаимодействия с коллегами, различными структурами и ведомствами;
- 5) Повышение ответственности работников за своевременное и качественное, безупречное выполнение ими трудовых обязанностей;
- 6) Профессиональную подготовку и проведение на высоком уровне мероприятий, укрепляющих имидж организации.

Премия является способом признания индивидуального трудового вклада работника в достижение целей и результатов деятельности организации.

Премирование работников по результатам труда является правом, а не обязанностью администрации и **зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния, прочих факторов, влияющих на факт и размер премирования.**

Ненормированный рабочий день

Это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости по письменному или устному приказу (распоряжению) или по своей инициативе, но с ведома нанимателя (должностного лица) выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени.

Возможная переработка сверх нормы рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 118, ТК РФ) или оплату за сверхурочную работу.

Желание работника получить вид компенсации за сверхурочную работу должно быть выражено в письменной форме, вид компенсации должен быть согласован сторонами.

При привлечении работника к сверхурочной работе должно быть письменное обоснование работодателя. Необходимо письменное согласие работника на сверхурочную работу.

II. Основные условия оплаты труда работников

3. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-3 к настоящему Положению.

4. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий

рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

8. Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Челябинской области.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

9. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

3) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

4) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

5) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

12. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;

13. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

14. 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 пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. 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 Российской Федерации, Челябинской области, Чесменского муниципального района,

содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

18. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда рекомендуется устанавливать с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в размерах: **1,15** – в муниципальных образовательных организациях.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет 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; повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый

час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников организации, утверждаемого руководителем учреждения, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

24. При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации, а также показателям оценки эффективности работы образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников образовательного учреждения и учитывающие специфику преподаваемого предмета.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет
- выплаты за квалификационную категорию
- надбавка молодым специалистам

-надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Правительством Челябинской области (в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ). Начисление надбавки производится за фактическую педагогическую нагрузку;

-Выплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за высокое качество труда.

Перечень рекомендуемых повышающих коэффициентов базовых окладов работников образовательных организаций дополнительного образования.

25. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

- 1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;
- 2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

26. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Доплата за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах и за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

27. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются в Положении об оплате труда работников организации.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

29. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается комиссией Управлением образования в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается настоящим Положением.

Показатели оценки сложности руководства организацией устанавливаются приказом начальника Управления образования Чесменского муниципального района.

30. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

31. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

32. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения

временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год по заявлению руководителя организации.

33. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования Чесменского муниципального района.

34. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования.

Управление образования Чесменского муниципального района вправе использовать **до 5 процентов** плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности организации на выплаты стимулирующего характера руководителю организации при условии достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). До конца календарного года неиспользованные централизованные средства возвращаются организациям путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются ими для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности устанавливается при наличии средств на основании приказа начальника Управления образования.

35. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

36. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

38. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения и локальными нормативными актами организации.

VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации

39. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования администрации Чесменского муниципального района в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования Чесменского муниципального района.

40. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

где $ДОр = (Б_о \times К_м) \times К_з$, где $ДОр$ - должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ - базовая ставка должностного оклада руководителя организации, которая соответствует величине **минимального размера оплаты труда**, установленного законодательством Российской Федерации на 01 января очередного финансового года;

$К_м$ - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

$К_з$ - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы. Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5.

41. Изменение должностного оклада руководителя организации производится по состоянию на 01 января, 01 сентября текущего финансового года и в случае изменения минимального размера оплаты труда.

42. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

IX. Заключительные положения

43. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации, который согласовывается с начальником Управления образования Чесменского муниципального района.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

44. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления образования Чесменского муниципального района. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Чесменского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

45. Работнику организации может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает глава Чесменского муниципального района на основании

письменного заявления руководителя организации, согласованного с начальником Управления образования.

46. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

47. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный лист, установленный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, выдается работнику индивидуально и ежемесячно.

48. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

49. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Директор МБОУ Новоекульская сош _____ / Артемьева Е.М./

Мнение школьной организации профсоюза

Возражений нет

Протокол от _____ № _____

Председатель _____ С.М.Иванова

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от « ___ » _____ 2014 года № ___

Оклады
работников образовательной организации
по квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых профессий рабочих»
(в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)

(руб.)

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
|---|---|--------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | |
| | Гардеробщик, грузчик, дворник | 2778 |
| | Кастелянша | |
| | Кладовщик | |
| | Сторож (вахтер) | |
| | Уборщик служебных помещений | |
| | Кухонный работник | |
| | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | |
| | Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья) | |

| | | |
|---|---|--|
| | Электрик | 2778 |
| | Электромонтер | |
| | Слесарь | |
| | Слесарь- сантехник | |
| | Столяр-плотник | |
| | Кочегар котельной - оператор | |
| 2 квалификационный уровень | | |
| | Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене) | повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием «старший» рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автомобиля, электромонтер, повар | 3389 |
| 2 квалификационный уровень | | |
| | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий : рабочий, электромонтер, оператор электрических котлов | 3750 |
| 3 квалификационный уровень | | |
| | Наименования профессий | |

| | | |
|-----------------------------------|--|------|
| | рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4528 |
| 4 квалификационный уровень | | |
| | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водители автобусов, повар 10 разряда | 5473 |

В случае отсутствия профессии, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от « ___ » _____ 2014 года № ___

Оклады
работников муниципальных образовательных организаций
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих»)

руб.

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
|---|---|--|
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, экспедитор | 2917 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». | повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием «старший» рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Техники всех специальностей и наименований, лаборант, инспектор по кадрам, диспетчер | 3389 |

| | | |
|--|--|--|
| | техник-программист, техник по защите информации | |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», заведующий хозяйством, заведующий складом | повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием «старший» рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований 3750 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела | 4528 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | Рекомендуемый повышающий коэффициент по должностям служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» - (в пределах выделенных ассигнований) |
| | Библиотекарь, механик | 4973 |
| Общепромышленные должности служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, бухгалтер-кассир, экономист, юрист, программист | 5973 |
| | Инженер всех специальностей и наименований без категории | |
| Общепромышленные должности служащих четвертого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела | 7640 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (диспетчер, механик, технолог, энергетик бухгалтер) | 7640 |

| | | |
|-----------------------------------|--|------|
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала. другого обособленного структурного подразделения | 8334 |
|-----------------------------------|--|------|

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года №

Оклады
работников профессиональной квалификационной группы должностей
работников образования
учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)

(рублей)

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
|---|---|--------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь учебной части | 3389 |
| | Вожатый | |
| | Помощник воспитателя | |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

| | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
|-----------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 3750 |

| | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------|
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 4528 |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------|

Профессиональная квалификационная группа должностей *педагогических* работников

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
|----------------------------|--|-------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 2,4 | 6667,00 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 2,5 | 6945,00 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 2,6 | 7225,00 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель*; преподаватель основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель логопед(логопед). | 2,7 | 7500,00 |

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей *руководителей структурных* подразделений

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
|----------------------------|--|-------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей* | 3,0 | 8334 |

| | | | |
|-----------------------------------|--|-----|--------|
| 2 квалификаци онный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других | 3,1 | 8611,8 |
|-----------------------------------|--|-----|--------|

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко квалификационному уровню.

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным группам должностей работников образования, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года № ___

Выплаты за работу в особых условиях работникам образовательных организаций

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда
оплаты труда.

| Виды работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
|--|---|
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда при наличии аттестации рабочих мест | |
| с тяжелыми и вредными условиями труда | До 0,12 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| за работу в ночное время | Не менее 0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст. 153 ТК РФ |

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

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Приложение №5
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года № ___

Примерный перечень стимулирующих выплат, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников и за организацию работы, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций /расчет производится от оклада (должностного оклада) с учетом фактической нагрузки, но не выше ставки.

Таблица 1

| за проверку тетрадей, письменных (творческих) работ (за одного ученика) | |
|--|---------|
| - учителям начальных классов | 0,006 % |
| - учителям русского языка и литературы | 0,007 % |
| - учителям математики | 0,005% |

| | |
|--|--------|
| | |
| -учителям английского языка | 0,003% |
| -учителям физики, биологии, истории, обществознания, географии | 0,002% |
| -учителям черчения, природоведения, МХК, информатики | 0,001% |

| за классное руководство | |
|--|---|
| | |
| Вознаграждение за классное руководство | За класс 14 и более учащихся - 1000 руб. За класс менее 14 за ученика из расчета - 71,42 |

| за выслугу лет педагогическим работникам | |
|---|-----|
| - от 5 до 10 лет | 10% |
| - от 10 до 15 лет | 15% |
| - от 15 и выше | 20% |

| за выслугу лет библиотечным работникам | |
|---|-----|
| - от 1 до 10 лет | 20% |
| - от 10 и выше | 30% |

| за категорию педагогическим работникам и руководителям | |
|---|------|
| - за 1 категорию | 5 % |
| - за высшую | 20 % |

Ежемесячные надбавки за квалификационную категорию начисляется от оклада (должностного оклада) за фактическую нагрузку, но не выше ставки

Рекомендуемый повышающий коэффициент за образование

| | |
|----------------------------------|--------|
| за высшее профильное образование | до 10% |
|----------------------------------|--------|

Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, звания устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) от фактической нагрузки, но не выше ставки в следующих размерах:

| | |
|---|----------|
| - за ученую степень кандидата наук | до 20 %; |
| - за звание «Заслуженный учитель РФ» | до 30 %. |
| -за звание «Отличник народного образования» | до 20% |
| -за звание « Почетный работник общего образования РФ» | до 20% |

Ежемесячные надбавки за ученую степень кандидата наук, государственные награды выплачиваются при условии соответствия профилю преподаваемого предмета (деятельности).

Таблица № 2

Коэффициенты характеризующие сложность и специфику предмета.

| Категория сложности | Перечень предметов | Коэффициент доплаты |
|---------------------|---|---------------------|
| 1 категория | Русский язык Литература Математика | 0,10 |
| 2 категория | Иностранный язык Начальные классы Физика Химия | 0,07 |
| 3 категория | Информатика История Обществознание География Биология | 0,05 |
| 4 категория | Технология ИЗО Черчение Астрономия Физкультура Музыка ОБЖ | 0,03 |

Таблица №3

Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах

| Наименование должностей | Коэффициент доплаты |
|--|---------------------|
| В соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных постановлением Главы Чесменского муниципального района | 0,25 |

Ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

| Категория работников | Надбавка к заработной плате |
|--|--|
| Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, окончивших профильное высшее учебное заведение. | 970,00- за счет местного бюджета; (муниципальная программа «Развитие образования в Чесменском муниципальном районе») |

| | |
|--|---|
| Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, окончивших профильное средне-профессиональное учебное заведение | 883,60- за счет местного бюджета; (муниципальная программа «Развитие образования в Чесменском муниципальном районе» |
|--|---|

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, форме) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных организациях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения учебного заведения.

Ежемесячная надбавка к заработной плате воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей

| Наименование должностей | Размер оплаты |
|--|---------------|
| Воспитатели | 1000,00 |
| Младшие воспитатели, помощники воспитателя | 500,00 |

Приложение №6
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года № ___

**Рекомендуемые коэффициенты специфики работы
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при
установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с
учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах)
в зависимости от их типов или видов)**

| Показатели специфики работы | Рекомендуемые коэффициенты для повышения окладов, ставок работников |
|--|---|
| Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением | 0,20 |
| Работа педагогических работников в лицеях, гимназиях, колледжах | 0,15 |
| За категорию дошкольных образовательных организаций педагогическим работникам | До 0,3 |
| Руководителям специальных (коррекционных) образовательных организаций, а также образовательных организаций, имеющих специальные (коррекционные) отделения (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) (не менее 2 групп) созданы в общеобразовательных организациях, то производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах). | 0,2 |
| Работа специалистов в логопедических пунктах, группах | 0,2 |

Примечание:

* - конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

| за заведование кабинетами, мастерской, пришкольным участком, учебной лабораторией, методическим объединением | |
|---|--------------------------------|
| -за заведование кабинетами, лабораториями | не более 0,10 |
| -за заведование учебными мастерскими | не более 0,20 |
| - за заведование пришкольным участком | не более 0,15 |
| -за руководство методическими объединениями /школьными/ /районными/ | не более 0,10 не более 0,20 |

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от « ___ » _____ 2014 года № ___

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за результаты труда, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются специально созданной комиссией (рабочей группой) по представлению директора школы ежеквартально. На основании решения комиссии руководитель образовательной организации издает приказ о назначении стимулирующих выплат. Основанием для назначения стимулирующих выплат служат:

Критерии оценки качества результативности работы учителя:

| Критерии | Показатели | Баллы |
|--|---|---------|
| 1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах) | Качество освоения учебных программ | до 20 |
| | Качество знаний при сдаче выпускниками 9-х классов экзамена по выбору в новой форме | |
| | Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др. | |
| 2. Активность во внеурочной воспитательной деятельности | Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися | до 30 |
| | Работа по привлечению учащихся к дополнительному углубленному изучению предметов за рамками тарифицированных часов | |
| | Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя | |
| 3. Обобщение и распространение передового опыта | Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. | до 20 |
| 4. За классное руководство | Эффективное выполнение основных критериев: результативности и деятельности. | до 25 % |
| 5. Участие в методической, научно-исследовательской работе | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в | до 20 |

| | | |
|---|--|-------|
| | инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами, кабинетами и др. | |
| Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников | Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых учеников | до 10 |

Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников дошкольной образовательной организации

| Критерии | Показатели | Баллы |
|---|--|-------|
| Качество доступность дошкольного образования | Снижение заболеваемости и повышение посещаемости воспитанников | до 30 |
| | За превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп | до 10 |
| | Контрольные срезы и выполнение требований стандартов | до 40 |
| | Систематическое повышение квалификации педагогических кадров (модульно-накопительная система кадровой переподготовки) | до 20 |
| | Выполнение техники безопасности | до 20 |
| | Выполнение натуральных норм продуктов питания | до 20 |
| | Отсутствие травм | до 30 |
| 2. Положительные результаты проверок отдела образования | Детский сад является победителем районного конкурса «Лучшая дошкольная организация», педагогический работник является победителем конкурса «Педагог года в дошкольной организации» | до 30 |

Стоимость одного балла определяется путём деления доли стимулирующей части предназначенной для поощрения педагогов на максимальное количество баллов, которое могут набрать педагогические работники образовательной организации в сумме. По итогам отчётного периода определяется размер стимулирующих выплат каждому учителю, путём умножения стоимости одного балла на количество полученных баллов. В случае неполного израсходования стимулирующей части её остаток

распределяется между учителями прямо пропорционально количеству набранных баллов. В случае грубого нарушения должностных обязанностей, трудовой дисциплины стимулирующие выплаты могут быть сняты приказом директора образовательной организации.

* Выплаты стимулирующего характера, библиотекарю, старшей вожатой, устанавливаются ежемесячно в размере до 10% от должностного оклада по результатам деятельности (в случае соответствия деятельности показателям данными работниками заполняется оценочный лист).

* Заместителю директора по АХЧ (завхозу) размер стимулирующих выплат определяется ежемесячно по результатам деятельности. Максимальный размер стимулирующих выплат до 10% от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

* Выплаты стимулирующего характера служащим и рабочим МОП устанавливаются в размере до 10% от должностного оклада по результатам деятельности, в пределах фонда оплаты труда.

Критерии оценки качества и результативности работы работников образовательной организации, не отнесенных к педагогическим работникам

| |
|---|
| <u>Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</u> 1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения 2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях 3) за выполнение особо важных и срочных заданий |
| <u>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</u> 1) за непрерывный стаж работы, выслугу лет- до 30% |
| <u>Премииальные выплаты по итогам работы</u> 1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) |

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении **стимулирующих выплат** по результатам труда работникам системы образования Чесменского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательной организации к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя общеобразовательной организации) по результатам труда производится руководителем образовательной организации по согласованию со специально созданными комиссиями (рабочими группами) и профсоюзным органом (при наличии такового – далее Комиссия).

1.3. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательной организации» утверждается приказом руководителя образовательной организации на учебный год.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается на основании приказа руководителя образовательной организации.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности **всех** работников муниципальных общеобразовательных

организаций, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Комиссии, действующей на основе Положения, утвержденного приказом по образовательной организации, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем муниципальной образовательной организацией, результаты самооценки работника в соответствии с представленными руководителем образовательной организацией результатов, полученных в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива школы, обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей), представляемые комиссией муниципальной образовательной организацией.

2.4. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации, 1 раза в полугодие (квартал).

2.5. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников образовательной организации устанавливается данным документом.

2.6. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации, осуществляются в виде премий (выдаются единовременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется по итогам за предыдущий квартал. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется по итогам предыдущего квартала единовременно на основании приказа руководителя образовательной организации. Выплата стимулирующих надбавок и премий работникам образовательной организации осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

2.7. Показатели для выплаты премий работникам образовательной организации и фиксированные размеры премий по результатам их устанавливаются по приведенной методике.

2.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам образовательной организации каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

2.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации 1 раз в квартал производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета

баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надбавок), запланированный на квартал за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательной организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ надбавок, за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, на квартал составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ= 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.: 1000 = 250 руб.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации, включая руководителя, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на текущий квартал. Поощрительные выплаты выплачиваются единовременно один раз в квартал, что определяется данным Порядком и приказом руководителя образовательной организации в отношении работников и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Например, учитель по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно с советом школы, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы этому учителю за период с сентября по декабрь включительно составит: 60 баллов * 250 руб. (денежный вес 1 балла) = 15000 руб.

2.10. При изменении в течение периода, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Регламент участия Комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам

3.1. Комиссия в соответствии с Положением участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Комиссией 1 раз в квартал. Заседания Комиссии проводятся по этому вопросу в первой половине месяца с тем, чтобы передать решение администрации школы не позднее 20 числа месяца. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Комиссии.

3.3. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательных организаций за предыдущий период, в котором администрацией образовательной организации должны быть

отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам;

- размеры выплачиваемых единовременно премий работникам образовательных организаций.

3.4. Определение денежного веса одного балла и рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок всем работникам образовательной организации, включая руководителей муниципальных образовательных организаций, производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников каждой муниципальной образовательной организации в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда каждой муниципальной образовательной организации.

3.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

3.6. В специальную Комиссию входят руководитель образовательной организации, члены Совета, а также могут входить представители творческих групп учителей и профсоюзной организации, представители трудового коллектива.

3.7. Комиссия имеет название – Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

3.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Советом и администрацией образовательной организации.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников образовательной организации в части соблюдения установленных Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

3.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник образовательной организации должен быть ознакомлен с оценочным листом.

3.11. В течение 5 дней с момента ознакомления работника образовательной организации с оценочным листом с его баллами работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника образовательной организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника образовательной организации может быть только факт (факты) нарушения установленных Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.14. Утвержденные оценочные листы и данные по размерам премий работникам рассматриваются на заседании Комиссии по вопросу распределения стимулирующих выплат работникам 1 раз в квартал, рекомендуется не позднее 20 числа. После принятия решения издается приказ руководителя образовательной организации об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам образовательной организации и об утверждении размеров премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

3.15. Приказ о стимулировании каждого работника образовательной организации с утвержденными размерами поощрительных надбавок передается в бухгалтерию для оплаты.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от « ___ » _____ 2014 года № ___

Должностной оклад **руководителя** образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается органом местного самоуправления в введении которого находится образовательная организация в соответствии с нормативным правовым актом администрации, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждой образовательной организации.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

| № п/п | Тип (вид) образовательной организации | Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям | | | |
|-------|--|--|----------|----------|----------|
| | | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Коэффициент:

| Группы оплаты | Руководители |
|---------------|--------------|
| 1 группа | 4,2-6,0 |
| 2 группа | 3,3-4,1 |
| 3 группа | 2,4-3,2 |
| 4 группа | 1,5-2,3 |

Объемные показатели:

| № п/п | Показатели | Условия |
|-------|--|--|
| 1. | Кол-во обучающихся (воспитанников) | |
| 1.1 | в образовательных организациях | Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) -0,3 балла |
| 1.2 | в организациях дополнительного образования | Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) -0,5 балла |
| 2. | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях (за исключением учреждений дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования) | За каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)- 15 баллов |
| 3 | Кол-во работников в образовательной организации | За каждого работника-1 балл, дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 категорию-0,5 балла, высшую категорию-1 балл |
| 4 | Наличие в учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности: | |
| | -спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | За каждую группу дополнительно- 5 баллов |
| | -учебно-тренировочных групп | За каждого обучающегося дополнительно-0,5 балла |
| | -групп спортивного совершенствования | За каждого обучающегося дополнительно-2,5 балла |
| | -групп высшего спортивного мастерства | За каждого обучающегося дополнительно-4,5 балла |
| 5 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | За каждый вид (комплекс) (балл) |
| | бассейна | 15 |
| | стадиона | 10 |
| | лыжной базы | 10 |
| | спортплощадок | 5 |
| | спортивного зала | 15 |

| | | |
|------|--|---|
| | тренажерных залов | 15 |
| 6 | Наличие собственного оборудованного: | За каждый вид (балл) |
| | медицинского кабинета | 5 |
| | оздоровительно-восстановительного центра | 5 |
| | столовой до 100 чел. | 5 |
| | от 101 до 120 чел. | 10 |
| | свыше 121 чел. | 15 |
| 7 | Наличие на балансе образовательной организации: | За каждую единицу (балл) |
| | автотранспортных средств | 5, но не более 20 |
| | сельхозмашин, строительной и др. техники | |
| 8 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид до 50 баллов |
| 9 | Наличие собственных: | За каждый вид (балл) |
| | котельной, | 20 |
| | очистных и других сооружений, | 20 |
| | жилых домов | 20 |
| 10 | Наличие в образовательной организации обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе, за исключением организаций дополнительного образования детей | За каждого обучающегося (воспитанника) посещающего эти секции, кружки, студии - 0,5 балла |
| 11 | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп)) | За каждого обучающегося (воспитанника) - 1 балл |
| 12 | Другие показатели, не учтенные с 1 по 11, значительно увеличивающие объем и сложность работы: | |
| 12.1 | ГПД | Из расчета за каждую 1 группу - 5 баллов |
| 12.2 | Наличие структурных подразделений | Из расчета за каждое подразделение - 5 баллов |
| 12.3 | Организация подвоза учащихся к месту учебы | Из расчета за каждый населенный пункт - 5 баллов |
| 13 | Наличие специально оборудованных помещений: | |
| | музея | помещение - 10 баллов |
| | мастерской | помещение - 10 баллов |
| | библиотеки | число книг на одного |

| | | |
|----|--|---|
| | | читателя: от 20 до 40 шт - 10 баллов, 40шт и более - 20 баллов |
| | гаражей | до 3 боксов - 5 баллов, от 3 до 5 боксов - 10 баллов, от 5 и свыше боксов - 15 баллов |
| | бойлерной | 20 баллов |
| | водонасосной башни | 10 баллов |
| | скважины | 10 баллов |
| | канализации | 10 баллов |
| 14 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс – до 10 баллов |
| 15 | Организация конкурсов профессионального мастерства | Из расчета за каждого участника-20 баллов |
| 16 | Организация работы методических объединений | 20 баллов |
| 17 | Организация работает в режиме инноваций | До 20 баллов |

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам.

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере образования, в ведении которого находится образовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Общее количество баллов по каждому образовательному учреждению, в соответствии с объемным показателем, утверждается органом, осуществляющим управление в сфере образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года № __

**Перечень
рекомендуемых коэффициентов для повышения базовых окладов
работников организаций дополнительного образования**

| № п/п | Показатели | Коэффициент |
|-------|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего), работающим в ДЮСШ | 0,15 |
| 2. | Тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов | 0,2 |
| 3. | Тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам (включая старшего) за квалификационные категории: | |
| | вторая | 0,05 |
| | первая | 0,1 |
| | высшая | 0,15 |

| | | |
|----|--|--------|
| 4. | Работникам, имеющим почётные звания; «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» | до 0,2 |
| 5. | Тренер-преподаватель - молодой специалист, работающий в спортивной организации непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трёх групп начальной подготовки | до 0,3 |
| 6. | Руководителям, педагогическим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим учёную степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю. | до 0,2 |

Примечание:

1. Повышение оклада в соответствии с пунктом 4 производится по одному (высшему) званию.

2. К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в организации дополнительного образования спортивной направленности в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя образовательных организаций спортивной направленности за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена, обучающегося спортивной образовательной организации (в процентах от должностного оклада за одного занимающегося) и надбавки руководителям, инструкторам-методистам, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам - преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена:

| | | | | |
|----------------------|---------------|--|--|------------|
| Уровень соревнований | Занятое место | Нормативы оплаты труда тренера-преподавателя (в процентах от должностного оклада за одного занимающегося) за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной | Размер надбавки в процентах от должностного оклада руководителям, инструкторам-методистам, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам - преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена | |
| | | | Постоянный | Переменный |

| | | школы | состав обучающихся | состав обучающихся |
|---|-----|-------|--------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин: | | | | |
| - Первенство России (молодежь, юниоры) | 4-6 | до 50 | до 5 | до 2 |
| Финалы спартакиады учащихся, все российских соревнований среди спортивных школ | 2-3 | | | |
| - Зачисление в государственное училище олимпийского резерва | | до 50 | до 5 | - |
| - Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды Челябинской области | 1-6 | до 30 | до 3 | |
| - Чемпионаты и первенства Челябинской области | 1-2 | до 20 | | - |
| 2. В командных игровых видах спорта | | | | |
| - За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России | 1-3 | до 50 | до 5 | до 3 |
| - За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате и первенстве Челябинской области | 1-2 | до 20 | | |
| - Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: | | до 20 | | |

Примечание:

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя и надбавок руководителям, инструкторам-методистам, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса; тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), входящего в состав сборной команды России и занявшего 1-6 место на соревнованиях, устанавливается по наивысшему нормативу и действует со дня показанного спортсменом результата на основании выписки из протоколов соревнований, или с первого числа последующего месяца (соответственно сдвигая срок действия) до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (до следующих олимпийских игр или чемпионата мира).

2. Если по отдельным подготовленным высококвалифицированным спортсменам норматив оплаты труда тренера-преподавателя исчисляется в соответствии с занятыми ими местами на соревнованиях определённого уровня, выплаты за этих спортсменов тренеру-преподавателю по нормативу оплаты труда за подготовку одного занимающегося за текущий этап подготовки не осуществляются.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и надбавок спортсмен не показал указанного в таблице результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена, а надбавка не производится.

4. В случае отсутствия утвержденных Федеральным органом управления физической культурой и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера норматива оплаты труда и надбавок применять перечень уровня соревнований (гр. 1 таблицы).

**Рекомендуемые нормативы
по наполняемости учебных групп и максимальным
объёмам учебно-тренировочной нагрузки**

| Этап подготовки | Период обучения | Минимальная наполняемость группы (чел) | Максимальный количественный состав группы (чел) | Максимальный объём учебно-тренировочной нагрузки (чел/нед.) |
|---------------------------|-----------------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 15 | 30 | 6 |
| Начальной подготовки | Первый год | 15 | 30 | 6 |
| | Второй год | 12 | 24 | 9 |
| | Третий год | 12 | 24 | 9 |
| Учебно-тренировочный | Первый год | 10 | 20 | 12 |
| | Второй год | 10 | 20 | 12 |
| | Третий год | 8 | 16 | 18 |
| | Четвёртый год | 8 | 16 | 18 |

Примечание:

1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, задач и периода подготовки. Общий годовой объём учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

2. Тренер-преподаватель имеет право при проведении учебно-тренировочных занятий объединять в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности учащихся. При этом разница в уровнях их спортивной подготовленности не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав не должен превышать максимального количественного состава группы в зависимости от этапа подготовки и периода обучения: ВСМ - 8 чел.; СС-12 чел.; УТ - 16 чел. (для занимающихся свыше двух лет) и 20 чел. (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников образования
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «___» _____ 2014 года № __

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

В целях создания фонда оплаты труда для стимулирования руководителей образовательных организаций Управление образования централизует объем средств от фонда оплаты труда образовательных организаций в объеме до 5 % . Распределение централизованного фонда осуществляется образовательной организацией в соответствии с данным нормативным актом. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций повышения качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Настоящим Положением определены следующие условия стимулирования.

| Критерии | Показатели | Количество баллов |
|--|---|---|
| 1. Качество и доступность общего образования образовательной организации | <p>1. Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации / в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования.</p> <p>2. Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>3. Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.</p> <p>4. Высокий уровень организации проведения итоговой аттестации .</p> <p>5. Высокие результаты методической деятельности /призовые места в конкурсах , конференциях/</p> <p>6. Организация проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений .</p> <p>7. Участие в инновационной деятельности ведения экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ , выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.</p> <p>8. Низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет не получивших основного общего образования в данной образовательной организации.</p> | <p>Максимальное значение баллов 20</p> <p>Максимальное значение баллов 20</p> |
| 2. Создание условий для осуществления | <p>1. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>учебно-воспитательного процесса.</p> | <p>воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств / учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности/ 2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения / температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д./ 3.Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий / наличие оборудованных гардеробов, туалетов, и мест личной гигиены и т.д./ 4.Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и чрезвычайных ситуаций , охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, эстетические условия оформления школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории.</p> | |
| <p>3.Кадровые ресурсы организации.</p> | <p>1.Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. 2.Развитие педагогического творчества /участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях/. 3.Стабильность педагогического коллектива , сохранение молодых специалистов.</p> | |
| <p>4.Социальный критерий.</p> | <p>1.Отсутствие отчислений из учреждения 1-9 классов, сохранение контингента в 10-11 классах. 2.Организация различных форм внеклассной внешкольной работы. 3.Снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и право нарушений, совершенных учащимися.</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>5.Эффективность управленческой деятельности.</p> | <p>4.Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.</p> <p>1.Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации / наличие органов ученического самоуправления, совета образовательной организации или попечительского совета и др./</p> <p>2.Исполнительская дисциплина / качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, своевременное и качественное представление срочной информации/</p> <p>3.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.</p> <p>4.Объем привлечения внебюджетных средств.</p> <p>Повышение заработной платы работников.</p> | |
| <p>6.Сохранение здоровья учащихся</p> | <p>1.Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушения осанки.</p> <p>2.Организация обеспечения учащихся горячим питанием.</p> <p>3.Организация проведения мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся / праздники Здоровья, спартакиады, дни Здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д./</p> <p>4.Организация обучения детей с отклонениями в развитии.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>1.Качество доступность дошкольного образования</p> | <p>Снижение заболеваемости и повышение посещаемости</p> | <p>Максимальное значение баллов 30</p> |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | воспитанников | |
| | За превышение сверх установленных норм планов наполняемости групп | |
| | Контрольные срезы и выполнение требований стандартов | |
| | Повышение охвата дошкольным образованием | |
| | Работа по педагогическому всеобучу | |
| | Выполнение техники безопасности | |
| | Выполнение натуральных норм продуктов питания | |
| | Отсутствие травм | |
| 2. Положительные результаты проверок отдела образования | Дошкольная образовательная организация является победителем районного конкурса «Детский сад года»; | |

Вносить изменения в показатели (критерии) оценки эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, осуществляющих дошкольное и общее образование, в соответствии с постоянно изменяющимися требованиями к качеству образования, управлению образованием, отраженными в федеральной, региональной и муниципальной целевых Программах развития образования на 2014-2016 годы, федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок стимулирования.

Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально или в полугодие раз комиссией по премированию созданной Управлением образования. Премии максимальными размерами не ограничиваются. Образовательные организации представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности образовательной

организации, являющихся основанием для премирования их руководителей. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решения о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании протокола Комиссии Управление образования издает приказ о премировании.

