

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ Е.Н.Краморова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ Е.А.Габова

Положение
«О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников
МКОУ «Линевская школа-интернат»

1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников школы.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Искитимского района от 24.10.2018 № 1115 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Искитимского района Новосибирской области», постановлением администрации Искитимского района от 31.07.2019 №781 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (в редакции постановления от 05.09.2019 №943) отраслевого трехстороннего соглашения по муниципальным бюджетным учреждениям образования подведомственным администрации Искитимского района и регламентирует порядок распределения стимулирующей и специальной части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств выделяемых бюджетом.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (после формирования базового фонда оплаты труда). Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.6. Индексация заработной платы производится ежегодно на основании действующего законодательства.

2. Порядок формирования оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (специальная часть фонда оплаты труда);
- выплаты стимулирующего характера;
- оплату труда по районному коэффициенту.

2.2. Условия оплаты труда работников, размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения, устанавливаются в отраслевом трехстороннем соглашении по муниципальным бюджетным образовательным учреждениям подведомственным администрации Искитимского района.

2.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

3. Система оплаты труда

и размеры должностных окладов работников учреждений

3.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным

группам должностей работников Учреждений:

3.3. Размеры должностных окладов:

3.3.1. Руководителя:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	19 540

3.3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника, проректоров) и заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Размеры ставок заработной платы **учителей**, устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями), из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее **1,08** - за **I квалификационную категорию** и в размере не менее **1,16** - за **высшую квалификационную категорию**.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада без категории, установленного в пункте 2.3.5. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

3.4.1. Размеры должностных окладов **по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалифика ционная категория	Должно стной оклад (ставка заработн ой платы), рублей
1 квалификационн ый уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	без категории	8 210
		первая	8 860
		высшая	9 520
2 квалификационн ый уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	8 560
		первая	9 240
		высшая	9 930
3 квалификационн ый уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	без категории	8 810
		первая	9 510
		высшая	10 220
4 квалификационн ый уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	без категории	8 980
		первая	9 690
		высшая	10 410

3.4.2. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

3.4.2.1. первого уровня:

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должно стной оклад, рублей
-	Вожатый помощник воспитателя секретарь учебной части	7 100

3.4.2.2. второго уровня:

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должно стной оклад, рублей
1 квалификационны й уровень	младший воспитатель	7 320
2 квалификационны й уровень	Диспетчер образовательного учреждения	7 610

3.5. Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526):

3.5.1. Размеры должностных окладов Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/ п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Долж ностн ой оклад, рубле й
	2 квалификационный уровень	
1	Медицинская сестра диетическая	12 700
	3 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	14 200
	4 квалификационный уровень	
3	Фельдшер	15 700
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	17 200

3.6. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе

министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.3.-2.10, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

4. Выплаты компенсационного характера (Доплаты из специальной части фонда оплаты труда)

4.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы в коэффициентах, процентном отношении, а также в абсолютных размерах). Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в специальном (коррекционном) учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья - 20% должностного оклада педагогическим работникам, 15% другим работникам;
- работу в ночное время – 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочную работу;
- работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выпуск школьного автобуса на линию;
- сложность и напряженность, связанную с интенсивностью труда.

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Класс условий труда (вредный)

3.1. (мойщик посуды) –4%,

3.2. (повар)-6%.

4.3. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.5. Специальная часть ФОТ педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, включает в себя следующие выплаты:

- за квалификационную категорию - за 1 категорию не менее- 8 %, за высшую категорию не менее 16 %;
- за сложность обучения предмету – от 10% до 15%;
- за проверку тетрадей – от 10% до 15%;
- за заведование кабинетами – не менее 5%;
- за наличие почетного звания, государственных наград– до 15%;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ- не менее 5%;
- за заведование пришкольным участком – не менее 10%.

5. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

5.2. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Советом Учреждения (на основании протокола).

5.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, включая заместителя директора по учебно – воспитательной работе, методиста, технического и обслуживающего персонала:

№ п/п	Критерии	Качественные показатели деятельности	Количество процентов по каждому показателю критериев	Периодичность выплат
1	2	3	4	5
Качество образовательной деятельности				
1.1	Результаты учебной деятельности, воспитательной работы.	<p>Достижение учащихся на предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, фестивалях.</p> <p>Очные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. <p>Заочные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - международный или всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. 	<p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 15%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 5%</p>	ежемесячно
2. Профессиональное мастерство				
2.1	Профессиональные достижения педагога	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней</p> <p>Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства различных уровней:</p> <p>Очные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. 	<p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p>	ежемесячно

		<p>Заочные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – международный или всероссийский уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень. <p>Достижения педагога в разных конкурсах по одной теме учитываются один раз по наивысшему показателю.</p> <p>Достижения педагога в разных конкурсах по разным темам суммируются.</p>	<p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 5%</p>	
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, классных часов, предметных недель, мастер-классов.	До 15%	ежемесячно
2.2	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности	<p>Деятельность в творческих, рабочих группах по решению методических проблем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на школьном уровне – - на муниципальном уровне – 	<p>До 15%</p> <p>До 25%</p>	ежемесячно
		<p>Организация и (или) участие в проведении на базе МКОУ «Линевская школа-интернат» пед.Советов, семинаров, конкурсов и т.д;</p> <p>Эффективность участия педагога в работе МО по определённой теме (выступление, показ открытого занятия и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> – региональный уровень; 	До 20%	ежемесячно

		– муниципальный уровень. -школьный	До 15% До 10%	
2.3	Повышение профессионального уровня педагога	Участие педагога в семинарах, конференциях, круглых столах, форумах, вебинарах, проектах и т.д.: – региональный уровень; – муниципальный уровень. -школьный Зафиксированные результаты участия (выступление, организация выставки и др.) - наличие сертификата. Курсы, категории.	До 20% До 15% До 10% До 10%	ежемесячно
		Наличие публикаций у педагога: - на сайте УМЦ -на сайте НИПКиПРО -в печатных педагогических сборниках -на интернет платформах Достижения педагога в разных конкурсах по одной теме учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения педагога в разных конкурсах по разным темам суммируются.	До 20%	Раз в четверть
3.Эффективность организационно-педагогической деятельности				
3.1	Работа с документацией	Качественное ведение документации, своевременное	До 10%	Раз в четверть

		предоставление отчетов и др. материалов		
3.3	Эффективность воспитательной деятельности (работа в тройке)	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты и др.) поездки и т.д	До 10%	Раз в четверть
5. Выполнение работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, в том числе.				
5.1	Участие в воспитательных, культурно-массовых мероприятиях	Участие в спартакиаде педагогических коллективов, Фестиваль творческих коллективов, Исполнение ролей: «главной» «средней» «малой»	До 20%	По факту
5.2	Подготовка учреждения к новому учебному году	Участие в проведении предупредительного (текущего) ремонта помещений, качество проведения ремонтных работ	До 30%	1 раз в год
5.4	Функционирование общественного органа работников.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета, руководителя МО, руководителя СШ, руководителя ШПМК, МС, Совет профилактики.	До 10%	2 раза в год
	Создание благоприятных условий пребывания обучающихся в	-совершенствование развивающей среды: изготовление пособий, шитьё костюмов, оформление помещения и	До 30 %	По факту

	учреждении	т.д. - участие в субботнике,		
--	------------	---------------------------------	--	--

№ п/п	Критерии	Качественные показатели деятельности	Количество процентов по каждому показателю критериев	Периодичность выплат
1	Заместитель директора школы по УВР; методист	<p>Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.</p> <p>Организация методической работы, основанной на применение новых педагогических технологий.</p> <p>Стабильность и рост качества обучения учащихся и воспитанников, получение свидетельства об образовании, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.</p> <p>Экспериментальная (инновационная работа).</p> <p>Своевременное и качественное оформление отчетной документации, самостоятельную</p>	До 100%	По приказу директора

		компьютерную обработку документов, ведение электронных баз.		
2	Завхоз школы	Высокое качество и своевременность организации проведения текущих ремонтных работ. Приемка школы без предписаний. Качественную организацию технического персонала по обеспечению требований СанПиНа. Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора, пожарнадзора.	До 100%	По приказу директора
3	Младший воспитатель	Отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства	До 50%	По приказу директора
4	Повар, мойщик посуды	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора	До 50%	По приказу директора
5	Машинист по стирке белья	За выполнение графика стирки белья в соответствии с требованиями СанПиНов, отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора	До 50%	По приказу директора
6	Уборщик служебных помещений	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов	До 50%	По приказу директора

		,отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора		
7	Водитель	Обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие штрафов и предписаний ГИБДД . Безаварийная работа.	До 50%	По приказу директора
8	Фельдшер	Качественную профилактическую работу по снижению заболеваемости. Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора, пожарнадзора.	До 50%	По приказу директора
9	Сторож-вахтер	Обеспечение пожарной безопасности в ночное время . Отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства.	До 50%	По приказу директора
10	Социальный педагог	За эффективную работу с учащимися «группы риска» (отсутствие необоснованных пропусков, вовлечение уч-ся во внеурочную занятость, посещение на дому и.т.д.) Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состояни на учете в ПДН.	До 50%	По факту По факту

11	Ответственный за осуществление закупок товаров, услуг, работ для обеспечения нужд.	За эффективную работу с поставщиками и подрядчиками школы по осуществлению закупок товаров, услуг, работ для обеспечения нужд школы. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	До 50%	По приказу директора
12	Специалист ОК	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и качественное оформление отчетной документации, самостоятельную компьютерную обработку документов.	До 50%	По приказу директора

6. Порядок установления выплат стимулирующего характера

6.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых финансовыми органами на стимулирующий фонд оплаты труда. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, квартала, года.

6.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

6.3. Администрация представляет комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат и премирования. Учителя заполняют листы самоанализа результатов педагогической деятельности и также представляют их в Совет школы.

6.4. На основании представленных материалов члены комиссии определяют по балльной системе сумму премии.

Ежемесячно до 25 числа бухгалтер подаёт лимиты ФОТ на основании, которых происходит распределение. Комиссия рассматривает представления на премии, принимает решение о принятии представления, увеличении или уменьшении сумм за какие – либо показатели либо о переносе премий по каким – либо показателям на следующий месяц (в случае недостатка финансовых средств в текущем месяце).

6.5. Совет Учреждения принимает решение об установлении выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение Совета оформляется протоколом. По

согласованию с Советом учреждения на основании протокола руководитель издает приказ о распределении стимулирующих выплат.

7. Организация деятельности Комиссии

7.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением собрания трудового коллектива.

7.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на собрании трудового коллектива простым большинством голосов.

7.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

7.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

7.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Совета учреждения, руководителем учреждения.

7.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

7.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

8. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

8.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения- до 50%
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения – до 50 %;
- за нарушение инструкций: должностных, по охране жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), инструкций по охране труда, противопожарной безопасности – до 100%;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины - до 50%;
- за нарушение корпоративной этики – до 50 %.

8.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя по согласованию с Советом Учреждения.

9. Оплата труда заместителя руководителя.

9.1. Заработная плата заместителей руководителей учреждений, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30% ниже оклада, установленного руководителю учреждения

9.3. Максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.