

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников школы
Протокол № 3
От «29» 06 2022г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Ключевская
СОШ №1»
И.К. Сидоренко
«29» 06 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Ключевская СОШ №1»
А.А. Горбатенко
Приказ № 70/5
От «29» 06 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ключевская средняя общеобразовательная школа №1»
Ключевского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ключевская средняя общеобразовательная школа №1» Ключевского района Алтайского края (далее по тексту – образовательное учреждение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «"О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N2190-р;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказом УТЗН по Алтайскому краю от 24.03.2022 № 45/ПР/35;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);
- постановлением Правительства Алтайского края от 24.01.2014 г. № 22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» ;
- постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 г. № 375 «О применении систем оплаты труда работников государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (в ред. постановления Правительства Алтайского края 24.03.2022 № 95);
- Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год и последующий период, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 г № 11;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрировано Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный N 18638) (далее - квалификационные характеристики);
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ключевского района

утвержденного Постановления Администрации Ключевского района Алтайского края №277 от 29.06.2022 г.;

- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

2. Формирование фонда оплаты труда и его распределение.

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательному учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, с

применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом Комитета по образованию согласно п.18 Постановления администрации Ключевского района от 24.01.2014 г. № 60 .
Размер фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется Комитетом по образованию администрации Ключевского района согласно п.17 Постановления № 60.

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

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

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

2.5. При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектного образовательного учреждения учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах субвенции из краевого бюджета.

2.6. Комитет по образованию администрации Ключевского района формирует централизованный фонд стимулирования (далее - ЦФС) руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения.

2.7. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ключевского района.

2.8. Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

2.9. В состав комиссии по распределению ЦФС руководителей

образовательных учреждений входит представитель районной профсоюзной организации работников народного образования и науки (по согласованию).
2.10. Периодичность оценки эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и их руководителей устанавливается нормативно правовым актом администрации Ключевского района.

3. Оплата труда педагогических работников.

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

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

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

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

3.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);
- специфики работы.

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

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

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

3.1.6. При средней наполняемости классов в образовательном учреждении (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

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

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Нср – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 1 сентября.

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

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему положению, которые не образуют новый оклад.

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

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

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

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
- выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

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

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера

указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

образовательным учреждением самостоятельно.

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

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

3.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

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

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

3.3.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными)

наградами.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

звания профиллю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;
для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

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

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

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

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

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

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

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 4 к положению.

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

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

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

- за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

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

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

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

5. Оплата труда административно-управленческого персонала.

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

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

Норматив численности заместителей руководителей устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения сложившейся за последние 12 месяцев, предыдущих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Таблица 1

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год учредителем этих учреждений по видам экономической деятельности

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

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

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

5.3. Для заместителей руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной

деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Оплата труда руководителей образовательных учреждений.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливается равным 1,2.

Группа по оплате труда руководителя пересматривается Комитетом по образованию не чаще 1 раза в год. Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений района к группам по оплате труда руководителей, утверждённых постановлением администрации Ключевского района от 20.02.2016г. № 53. Порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Ключевского района определяются Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Ключевского района от 19.01.2016 г № 22.

Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в размерах, отраженных в Приложении № 5 к настоящему положению.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения (организации) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения(организации), сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников.

Под фактической численностью работников учреждений (организаций) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных статистической отчетности).

Таблица 2

	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
--	--

Фактическая численность работников учреждения(организации),чел.	руководителей учреждений (организаций) и среднемесячной заработной платы работников, раз.
до 30	до 2
от 31 до 70	до 2,5
от 71 до 150	до 3

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

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

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после письменного согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации), по которой утверждается работа по совместительству.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

7. Заключительные положения.

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального

бюджетного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

7.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, муниципальное бюджетное образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7849
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-	7849

	преподаватель	
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8170

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности

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

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

Таблица 1

Квалификационны й уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих первого уровня (№247н)		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь- машинистка; секретарь учебной части	2976
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3267
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих второго уровня (№ 247н)		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант;	3267

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;	4025
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); техник, техник-программист	4857
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих третьего уровня (№ 247н)		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	3629
	инженер-программист (программист)	4421
	специалист по кадрам	4858
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 аявнутри должностная категория	5337
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 аявнутри должностная категория	6411

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7476
----------------------------	--	------

**Размеры
окладов (должностных окладов) рабочих общеобразовательных
учреждений**

Таблица 2

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
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:	2862-2975
1 разряд	гардеробщик;	2862
	дворник;	2862
	уборщик производственных и служебных помещений	2862
3 разряд	кладовщик;	2975
	сторож (охранник);	2975
	вахтер;	2975
	кухонный рабочий	2975
	подсобный рабочий;	2975
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	2975
	уборщик производственных и служебных помещений	2975
	повар;	2975
2 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	2975
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по	3118

	профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
Профессиональная квалификационная группа <u>Общепромышленные</u> профессии рабочих второго уровня (№ 248н):		
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	3267-2492
4 разряд	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	3267
	повар;	2244
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	2244
	водитель автомобиля	2244
5 разряд	кочегар (машинист котельной), водитель автомобиля	2492
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 рабочих	2764-3038
6 разряд	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	2764
	повар;	2764
7 разряд	начальник участка (смены)	3038
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3337
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4404

Минимальные размеры должностных окладов руководителей государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета

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

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно- хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала средних общеобразовательных организаций

№	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся								
	административно-хозяйственной работе								
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический персонал								
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1	1
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования)	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.6.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0 на каждые последующие 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10.	Педагог-библиотекарь (должность)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0

	библиотекаря исключается)								
3.	Учебно-вспомогательный персонал								
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 при наличии) единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок 5(определяется иррационально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)							
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.6.	Инженер-программист	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)					
3.7.	Системный администратор	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)					
4.	Младший обслуживающий персонал								
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	-	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений Дополнительно: Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м., убираемой площади в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м., убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены						
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации							
4.6.	Повар	0,75	0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0

4.9.	Кладовщик	-		0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0
5.	Административно-хозяйственный персонал								
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	0,5	0,5	1	1	-	-	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1]

Таблица 2

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно- хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала основных общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся					
		малокомплектные, а также рассматриваемые в	от 61 до 100 человек	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 и более человек
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	-	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0
1.6.	Заведующий столовой	-	-	-	-	-	0,5
2.	Педагогический персонал						
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
2.3.	Учитель-логопед	-	-	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов	-	-	-
2.4.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня					
2.5.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5
2.6.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5
2.7.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5
2.8.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5
3.	Учебно-вспомогательный персонал						
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	-	-	0,5	0,5
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	0,10	0,10	0,10	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)		
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	-	-	-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)	
3.6.	Инженер-программист	-	-	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)	

3.7.	Системный администратор					1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)	
4.	Младший обслуживающий персонал						
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)		0,10	0,10	0,5	0,75	1,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	0,5	0,5	0,75	1,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений Дополнительно; Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой площади			в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией			
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации					
4.6.	Повар	0,75	1,0	0,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание	
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5
4.9.	Кладовщик	-	-	0,25	0,25	-	-
5.	Административно-хозяйственный персонал						
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	-	-	0,5	0,5	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	0,5

Приложение 7

Примерный перечень условий премирования иных педагогических работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме руководителя, педагогических работников МБОУ)

Наименование должности	Основание для премирования
1. Заместители директоров	Качественная организация пред профильного и профильного обучения
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, уровень охвата учащихся внеурочной деятельностью
	Высокий уровень аттестации педагогических работников
	Наличие жалоб от сотрудников МБОУ в вышестоящие инстанции
	Наличие обоснованных жалоб от родителей/учеников на организацию учебного процесса, качественный уровень взаимодействия между учеником и работниками МБОУ, между учениками, от других работников
	Наличие внедренных инновационных предложений по повышению качества образования на разных уровнях (локальный, районный, межрайонный, краевой)
	Результативное участие в грантовой деятельности, краевых, межрайонных и районных мероприятиях, организация шефской работы
	Обеспечение качественного межведомственного взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями по вопросам воспитания и образования подрастающего поколения
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, органы государственно-общественного управления и т.д.), обеспечение открытости системы образования
	Результативное участие в конкурсах различного уровня, в том числе и профессиональных, семинарах и опытно-экспериментальной деятельности
	Высокий уровень владения и использования современными образовательными технологиями и методиками, использование ИКТ в воспитательном процессе
	Наличие результативной системы работы с одаренными учениками и учениками с индивидуальными особенностями
	Наличие и эффективность системы работы с родителями
2. Заведующий хозяйственной частью	Отсутствие замечаний контролирующих органов в ходе обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению

	неэффективных хозяйственных расходов
	Оперативное самостоятельное устранение аварийных ситуаций
3. Работники бухгалтерии	Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов выходящих за рамки должностных обязанностей
	Отсутствие замечаний контролирующих органов при проведении проверок
4. Педагог-психолог	Разработка и апробация авторских программ
	Участие в конкурсах различного уровня, в том числе и профессиональных
	Наличие обоснованных жалоб от учеников/родителей по взаимодействию между учениками и работниками МБОУ, между учениками, от других работников
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	Наличие и эффективность системы работы с родителями
5. Библиотекарь	Количество и эффективность мероприятий направленных на пропаганду чтения как формы культурного досуга
	Качественное участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Качество оформленных тематических выставок с привлечением учащихся
	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
	Количество самосозданных действующих кружков и клубов любителей книг
6. Водитель	Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов
	Оперативное самостоятельное устранение аварийных ситуаций
	Отсутствие обоснованных жалоб от учащихся и других работников
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, и т.д.)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, поручений руководителя
	Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов
	Отсутствие обоснованных жалоб от учащихся и других работников
	Внеплановое проведение качественных мероприятий по уборке и облагораживанию территории