



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ВАСЬКИНСКАЯ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД»**

ПРИКАЗ

от 10 марта 2020 г.

№ 30

Об утверждении локального акта

В целях приведения в соответствие с нормативными требованиями, в соответствии с решением общего собрания учреждения от 10.03.2020 (протокол № 1),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившими силу Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 04.09.2018 г.,
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» (приложение 1)
3. Демидовой С.В. опубликовать данное положение на официальном сайте учреждения до 16.03.2020 г.
4. Демидовой С.В. довести настоящий приказ до заинтересованных лиц.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор: _____ Н.В.Порядина

Демидова С.В.-

**Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р,
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12),
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»,
- отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;
- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Финансирование системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждения осуществляется из краевого бюджета.

1.5. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

1.8. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя (**Приложение 1**).

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения при наличии филиальной сети: - в зависимости от суммарной удаленности: до 20 км. – 10% 21-50 км. – 20% 51-70 км. – 25% более 71 км. – 30% - количество филиалов: 1 филиал – 10% 2 филиала – 20% 3 филиала и более – 30%

Выплата компенсационного характера за организацию деятельности структурного подразделения (филиала) бывшему руководителю реорганизованного учреждения, работающему в должности учитель в размере: до 100 обучающихся – 25% от 101 до 200 обучающихся – 50% свыше 201 обучающихся – 75%
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
За работу в сельской местности
За классное руководство (кураторство)
За работу в системе ЭПОС
За проверку письменных работ
За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
Ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении (организации)
Ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности
Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2. Специалистам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер ставок, окладов (должностных окладов) согласно перечню, установленному **приложением 2** к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в **процентном отношении** к ставке, окладу (должностному окладу) либо в абсолютной величине.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

2.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (единовременные);
- 3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет специалистов согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	от 3 до 8 лет	10
2	от 8 до 13 лет	15
3	от 13 до 18 лет	20
4	от 18 до 23 лет	25

5	Свыше 23 лет	30
---	--------------	----

3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

3.1.4.1. Выплаты стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем периоде определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (**приложение 4** к настоящему Положению) и рассчитывается исходя из стоимости 1 балла.

3.1.4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

3.1.4.3. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по стимулированию.

3.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08. 2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с **приложением 5** к настоящему Положению.

3.2. Зарботная плата педагогическим работникам учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его зарботная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно. Учителям, работающим в классе, скомплектованном из I-IV классов, численность учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете зарботной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

3.3. Зарботная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = ((Ст./ Нчас \cdot Ч) \times (1 + Ксл)) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

Ст – размер ставки аудиторной нагрузки в размере 5981 рублей: –

Нчас – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы)

Ч – количество часов в неделю по тарификации

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.3.1.повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагогического работника:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие должности	1,10
Первая квалификационная категория	1,20
Высшая квалификационная категория	1,30

3.3.2.коэффициенты характеризующие сложность и специфику предмета , педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

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, физкультура, черчение, музыка, ОБЖ	0,03

- иные выплаты устанавливаются в абсолютной величине.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами

и нормами.

3.4. При индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается из расчета 50% от суммы рассчитанной по формуле:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Ст.} / \text{Нчас.} * \text{Ч}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Ст – размер ставки аудиторной нагрузки в размере 5981 рублей: –

Нчас – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы)

Ч – количество часов в неделю по тарификации

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

IV. Оплата труда руководителя учреждения.

4.1. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Зарплата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно **приложению 6** к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

4.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

5.1. Зарплата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Зарплата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных

ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по бюджетным и автономным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ₆ - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 80% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 20% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (60% от ФОТ₆ учреждения);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с **приложением 7** к настоящему Положению.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. моп}},$$

где

ФОТ_{ст. осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, 70% от ФОТ_{ст} учреждения;

ФОТ_{ст. ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителю и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения (стихийные и иные бедствия);
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

Приложение № 1

к положению о системе оплаты труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 10.03.2020 г.

Должностные оклады работников учреждения

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	младший обслуживающий персонал	5205,0
2	заведующий хозяйством	5749,0
3	младший воспитатель	5205,0
4	воспитатель	6905,0
5	учитель	5981,0

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 10.03.2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов учреждения

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню:

- 1) Учитель
- 2) Воспитатель

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 10.03.2020 г.

Перечень выплат компенсационного характера работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: – работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; – работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу с детьми из социально неблагополучных семей	15%
за работу по обновлению официального сайта в сети Интернет	5%
за выполнение обязанностей заместителя директора учреждения по УВР, при условии отсутствия должности в штатном расписании	должностной оклад, увеличенный на 10%
за руководство методическим объединением педагогических работников	10%
за работу с ученическим самоуправлением	15%
за работу с малокомплектным классом, разновозрастной группой дошкольников	15%
за организацию физкультурно-оздоровительной работы в учреждении	30%
за выполнение обязанностей ответственного за выпуск на линию школьного автотранспорта (механик-контролер), при условии отсутствия должности в штатном расписании	80%

за организацию книговыдачи в школьной библиотеке и учет, при условии отсутствия должности в штатном расписании	40%
за работу по благоустройству территории учреждения, организацию летней трудовой практики	20%
за выполнение обязанностей вожатой, при условии отсутствия должности в штатном расписании	70%
Работа в системе ЕГИСО	300 рублей
Совмещение должности музыкальный руководитель в дошкольной группе	25%
Совмещение должности инструктор по физической культуре в дошкольной группе	15%
За классное руководство	105,74 рублей за ученика

Приложение 4
к положению о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа - детский сад» от 10.03.2020 г.

№ п\п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Количество обоснованных (удовлетворённых) жалоб учредителю и в надзорные органы	Наличие жалоб родителей, законных представителей, сотрудников (учитывается каждая жалоба)	-2	ежемесячно
2	Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в профессиональных конкурсах	ежемесячно	
		<i>на уровне учреждения:</i>		
		участие	2	
		победа	5	
		<i>муниципальный, краевой и т.д. уровень</i>		
		участие	10	
		призовое место	20	
		Проведение открытых уроков	ежемесячно	
		на уровне учреждения	5	
		на уровне района и т.д.	10	
		Выступление (семинар, МО, педсовет, общешкольное родительское собрание и т.д.)	ежемесячно	
		на уровне учреждения	2	
на районном, краевом, федеральном уровнях	5			
3	Организация дополнительных внешкольных проектов с классом	Экскурсии, участие в социальных мероприятиях (посещение пожилых людей, помощь, организация концертов и т.д.), мотивирование учеников на запись в кружки, секции, уборка территории и т.д.	2	ежемесячно
4	Результативность внеурочной деятельности	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, НПК и др. на уровне учреждения (на каждого)	ежемесячно	
		призовое место	3	
		Подготовка участников олимпиад, конкурсов, НПК и др. на районном, краевом, федеральном уровнях: (на каждого)	ежемесячно	
		участие	5	
		призовое место	10	
		Исследовательские проекты	ежемесячно	
		на уровне учреждения:	5	
муниципальный, краевой и т.д. уровень	10			

5	Организация работы с родителями (законными представителями)	Взаимодействие посредством групп в социальных сетях	2	ежемесячно
		Присутствие родителей на родительском собрании (70% и более)	2	ежемесячно
		Привлечение родителей для участия в общешкольных мероприятиях, поездках, экскурсиях и т.д.	2	ежемесячно
6	Иные показатели деятельности	Привлечение учеников к участию во всероссийских проектах (Учи.ру, Урок цифры, Финансовая грамотность, Орфо, Профи край, Яндекс урок и т.д.) за каждый проект	1	ежемесячно
		Организация и проведение общешкольных мероприятий (1 мероприятие)	5	ежемесячно
		Участие в мероприятиях значимых для имиджа учреждения (выступление, представление и т.д.)	5	ежемесячно
		Публикации в СМИ (сайт учреждения, района, социальные сети)	ежемесячно	
		за публикацию учителя	2	
		за публикацию учащегося	5	
		Посещение курсов для повышения личной квалификации	5	ежемесячно
7	Физкультурно-оздоровительная и спортивная работа	Организация и участие в спортивных мероприятиях	ежемесячно	
		<i>на уровне учреждения:</i>		
		участие	2	
		победа	5	
		<i>муниципальный, краевой и т.д. уровень</i>		
		участие	5	
		призовое место	10	
		ГТО (учащиеся, сотрудники)	ежемесячно	
		участие (учащиеся/сотрудники)	5	
		<i>знак ГТО (учащиеся – ежемесячно до конца учебного года), (сотрудники – постоянно)</i>	ежемесячно	
		золото	20	
		серебро	15	
		бронза	10	
		Каникулярный в т.ч. летний отдых детей	ежеквартально	
Руководитель направления	10			
Воспитатель, учитель	5			
8	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Работа в составе творческих групп (приказ руководителя)	3	ежемесячно
		Работа в качестве члена жюри (организатора, эксперта) конкурсов, олимпиад, итогового собеседования и т.д.	3	ежемесячно
		Работа в комиссиях, секретарская работа	3	ежемесячно
		Сопровождение учащихся в поездках (за и исключением праздничных и выходных дней)	5	ежемесячно
9	Успешность образовательной деятельности	Результативность выполнения практической части образовательных программ	по итогам четверти	
		<i>по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, начальные классы)</i>		
		60-100 %	5	
		40-59%	4	
		25-39%	3	
<i>по предметам второй категории сложности (литература, обществознание, история, география, биология, второй иностранный язык,</i>				

		ИКТ)		
		70-100 %	5	
		60-69 %	4	
		55-59 %	3	
		50-54 %	2	
		<i>по предметам третьей категории сложности (физкультура, ИЗО, музыка, черчение, технология, ОБЖ)</i>		
		90-100 %	5	
		80-89 %	4	
		70-79 %	3	
		60-69 %	2	
		за каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 балл	-1	
		Результативность итоговой аттестации		
		а) ОГЭ		
		б) мониторинг качества знаний по предметам		после опубликования официальных результатов
		в) ВПР по предметам		
		<i>по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, начальные классы)</i>		
		60-100 %	5	
		60-69 %	4	
		55-59 %	3	
		50-54 %	2	
		за каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 балл	-1	
		<i>по предметам второй категории сложности (литература, обществознание, история, география, биология, второй иностранный язык, ИКТ)</i>		
		70-100 %	5	
		60-69 %	4	
		55-59 %	3	
		50-54 %	2	
		за каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 балл	-1	
10	Результативность выполнения обязанностей классного руководителя	Ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория) (за каждого ребенка в классе)	1	ежемесячно
		Организация социальных практик, волонтерства	2	ежемесячно
		Организация родительского просвещения (уголок для родителей, памятки, стенгазеты)	2	ежемесячно
		Ведение Индивидуальной карты педагогических наблюдений детей "Группы риска"	2	ежеквартально
		Внешний вид учащихся (согласно Положения, принятого в Учреждении)		ежемесячно
		соответствует Положению	2	
		есть замечания	-2	
11	Исполнительская дисциплина	СЭДиЖ (либо ЭПС Школа)		ежемесячно
		Полнота сведений о темах уроков (100%)	2	
		Своевременность сведений об оценках и посещаемости уроком не менее 98%	3	
		Полнота и своевременность информирования о Д/З не менее 80%	2	

	Своевременная сдача отчетов, грамотное заполнение документов (в т.ч. для учителей исполняющих функции по другим должностям (по каждой должности отдельно))	2	ежемесячно
--	--	---	------------

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 04.09.2018 г.

Критерии оценки эффективности качества работы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Водитель

№ п\п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Количество обоснованных (удовлетворённых) жалоб руководителю	Наличие жалоб родителей, законных представителей, сотрудников (учитывается каждая жалоба)	-10	ежемесячно
2	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний внешних и внутренних проверок	5	ежемесячно
		Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, территории.	5	ежемесячно
3	Создание условий для осуществления перевозок на транспорте	Обеспечение комфортных условий работникам и обучающимся учреждения	5	ежемесячно
		Организация работы по безопасной перевозке людей на транспорте	10	ежемесячно
4	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т. Б. , противопожарной безопасности, охраны труда	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки.	-10	ежемесячно
5	Обеспечение сохранности имущества	Учет и контроль использования материальных ценностей	10(-10)	ежемесячно
6	Своевременное представление отчётности	Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых специалистами) отчётных документов	5(-10)	ежемесячно
		ИТОГО	40 (-40)	

Заведующий хозяйством

№ п\п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Количество обоснованных (удовлетворённых) жалоб учредителю и в надзорные органы	Наличие жалоб родителей, законных представителей, сотрудников (учитывается каждая жалоба)	-5	ежемесячно
2	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации финансово-хозяйственной деятельности.	10	ежемесячно
3	Организация работы по безопасному пребыванию людей в учреждении	Отсутствие замечаний к работе физической и технической охраны	15	ежемесячно
4	Работа с прочими организациями документами	Качественная и своевременная проверка, и подготовка проектно-сметной сметной документации, договоров, заявок и т.п.	30	ежемесячно
5	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т. Б. , противопожарной безопасности, охраны труда	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки	-10	ежемесячно
6	Обеспечение сохранности имущества	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки	10(-10)	ежемесячно

7	Эффективное использование и сохранение муниципального имущества, закрепленного на праве оперативного управления за образовательным учреждением	Своевременное исполнение предложений (рекомендаций) по итогам проведения проверок использования и сохранности муниципального имущества Учитывается по факту Акта проверок Наличие не устраненных в установленные сроки предложений (рекомендаций) своевременное выполнение предписаний	30	ежемесячно
8	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	соблюдение температурного режима, освещения, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, вентиляция; оборудование столовой и т.д. в соответствии с СанПиН во всех помещениях (приучебная территория) учреждения, доступность зданий для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов, наличие всех видов благоустройства, отсутствие зданий в аварийном состоянии	30(-30)	ежемесячно
9	Своевременное представление отчетности	Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов	10 (-10)	ежемесячно
10	Работа по безопасному пребыванию людей в учреждении	Организация тренировок по ГО и ЧС	30(-30)	по итогам календарного года
11	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	30(-30)	по итогам календарного года
12	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Подготовка учреждения к новому учебному году (По итогам приёмки)	30(-30)	по итогам календарного года
		ИТОГО	225 (-155)	

Повар, кухонный работник

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в надзорные органы	Наличие жалоб родителей, законных представителей, сотрудников (учитывается каждая жалоба) на некачественное приготовление пищи, обслуживание	10(-5)	ежемесячно
2	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний внешних и внутренних проверок по организации питания	10(-10)	ежемесячно
		Отсутствие замечаний к санитарно – техническому состоянию рабочего места	15(-15)	ежемесячно
3	Создание условий для осуществления питания в столовой	Организация безопасного приготовления пищи и питания (качественное приготовление пищи, качественная обработка посуды, наличие вспышек заболеваний)	15(-30)	ежемесячно
		Обеспечение комфортных условий питания посетителям столовой (работникам и обучающимся учреждения), качественное обслуживание, порядок и чистота	10	ежемесячно
4	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима, Т.Б, противопожарной безопасности, охраны труда	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки (наличие травматизма, вспышки заболеваний или отравлений)	-30	ежемесячно
5	Обеспечение сохранности имущества	Бережное отношение к оборудованию, посуде и сырью учитывается по факту на основании докладной или служебной записки	5(-5)	ежемесячно

6	Своевременность предоставления отчетности	Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов (своевременная сдача денежных средств в бухгалтерию учреждения)	30(-30)	ежемесячно
		ИТОГО	85 (-125)	

Уборщица

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации.	10(-10)	ежемесячно
2	Обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках).	Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и завхоза	10(-10)	ежемесячно
3	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту.	Отметка о возврате в журнале	5(-5)	ежемесячно
4	Совмещение обязанностей.	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закреплённой территории в случае чрезвычайной ситуации	30	ежемесячно
5	Проведение генеральных уборок качественно.	Участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в месяц.	5(-5)	ежемесячно
		ИТОГО	60(-30)	

Рабочий по обслуживанию здания

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	Своевременное выполнение заявок, отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы по качеству работы.	10(-10)	ежемесячно
2	Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей.	Отсутствие повторных заявок на данный объект.	10(-10)	ежемесячно
3	Совмещение обязанностей.	Летнее время: помощь при текущем ремонте здания.	30	ежемесячно
4	Своевременное выполнение заявок.	Отсутствие устных замечаний и докладных записок.	10(-10)	ежемесячно
		ИТОГО	60(-30)	

Сторож (вахтер)

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
-------	---------------------	------------------------------	-------------------	---------------

1	Выполнение правил пропускного режима в ОУ, ведение журнала контроля антитеррористической защищенности школы.	Отсутствие замечаний. Своевременный обход школы, аккуратное ведение журнала, проверка бесхозных и припаркованных возле территории школы автомашин, несанкционированный проход посторонних лиц, въезд автотранспорта на территорию школы	20(-20)	ежемесячно
2	Энергосбережение во время дежурства	Бережное отношение к ресурсам	5(-5)	ежемесячно
3	Устранение непредвиденных аварийных ситуаций во время дежурства (в зависимости от объёма и сложности работ)	Отсутствие устных замечаний и докладных записок.	5	ежемесячно
4	Своевременное реагирование на нарушения порядка в школе и на её территории.	Отсутствие устных замечаний и докладных записок.	5	ежемесячно
5	Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности, по указанию администрации.	По оценке администрации	20	ежемесячно
		ИТОГО	55(-25)	

Младший воспитатель

№ п/п	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	количество баллов	периодичность
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников	отсутствие конфликтных ситуаций; высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5(-5)	ежемесячно
2	Участие в образовательном процессе.	Помощь воспитателю в подготовке и проведения занятий, мероприятий и т.п.	10	ежемесячно
3	Активное участие в мероприятиях ДОУ, района	активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	20	ежемесячно
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	10(-10)	ежемесячно
5	Качественное выполнение работ повышенной ответственности	Образцовое содержание группы, строгое соблюдение санитарных норм.	20(-20)	ежемесячно
		ИТОГО	65(-35)	

Приложение № 6
к положению о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 10.03.2020 г.

Кратное соотношение должностного оклада руководителей учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	до 50 обучающихся	1	1,10
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20

3	от 201 до 300 обучающихся	3	1,25
4	от 301 до 400 обучающихся	4	1,30
5	от 401 до 500 обучающихся	5	1,32
6	от 501 до 600 обучающихся	6	1,35
7	от 601 до 800 обучающихся	7	1,37
8	от 801 до 1000 обучающихся	8	1,40
9	свыше 1001 обучающегося	9	1,45

Приложение № 7

к положению о
системе оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Васькинская основная общеобразовательная школа-детский сад» от 10.03.2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей прочих основных работников, должностей, относимых
к административно-управленческому персоналу
и учебно-вспомогательному персоналу**

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель
Педагог-психолог
Социальный педагог
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор)
Заместитель руководителя (директора)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель
Делопроизводитель
Библиотекарь