

СОГЛАСОВАНО:

председатель профсоюзной организации
МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС»

_____/_____
подпись / расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОУ ИРМО
«Сосново-Борская НШДС»
(наименование общеобразовательной организации)

_____/_____
подпись / расшифровка подписи

Приказ № ____ от ____ . ____ . 202 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
Иркутского районного муниципального образования
«Сосново-Борская начальная школа-детский сад»,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Сосново-Борская начальная школа-детский сад» (далее МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС»), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- Постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений. находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- Постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2534 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;

- Постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.06.2011 г. № 3396 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Иркутское районное муниципальное образование, отличное от единой тарифной сетки» в редакции от 17.03.2020 г.

- Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования на 2019-2022 годы.

- Уставом МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС»;

1.2. Положение устанавливает оплату труда работникам МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС», осуществляющих образовательную деятельность и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС» (далее – Учреждение) устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Минимальные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.7. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О*КП + О*КПП + ДПК$, где

О - минимальный оклад (ставка)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

2. Должностной оклад работников, осуществляющих образовательную деятельность

2.1. Работникам согласно профессиональных квалификационных групп устанавливаются минимальные оклады (ставки), а также повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, персональный повышающий коэффициент, дополнительный повышающий коэффициент.

Таблица № 1

Минимальные оклады (должностные оклады) по ПКГ работников образования

наименование должности (профессии)	минимальный оклад (ставка), руб.	размер повышающего коэффициента
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по физической культуре	7884,00	1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория-0,50
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	7904,00	1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория-0,50
Социальный педагог	7904,00	
3 квалификационный уровень		
Воспитатель	7944,00	1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория-0,50
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Учитель	7983,00	1 кв. категория-0,30 высшая кв. категория-0,50

2.2. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному окладу устанавливается работнику за наличие отраслевых наград:

Почетный работник «Общего образования» - 0,10

«Отличник народного просвещения» - 0,10

Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,05

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

Применение персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.4. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 процентов от минимального оклада (ставки);

- педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

2.5. Установить ежемесячную стимулирующую выплату молодым специалистам (из числа педагогических работников), впервые приступивших к работе по специальности в учреждениях, в течение первых трех лет работы в размере 30% от должностного оклада. В трехлетний период не включается нахождение работника в отпуске по беременности и родам, служба в вооруженных силах России

3. Оплата труда руководителя и его заместителя

3.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом управления образованием Иркутского районного муниципального образования.

Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования.

3.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Приказа Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.3. Оплата труда за ведение педагогической (преподавательской) деятельности осуществляется в порядке и размерах, установленных для оплаты труда педагогических работников.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) выплата за работу в образовательных учреждениях находящихся в сельской местности- 25% от должностного оклада и иных компенсационных выплат;

б) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходные или праздничные дни-100%;

4.1.2. выплаты за условия проживания в особых климатических условиях-в соответствии с законодательством;

4.1.3. ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

а) за заведование группами -10%

б) за сложность работы в разновозрастной группе – от 10 до 15%;

в) за сложность работы в группах со сверхнормативной численностью – 10-15%;

г) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 35% минимального должностного оклада (ставки) при нормативной наполняемости класса 14 человек для сельской местности;

д) педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки 15% должностного оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса.;

е) учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами при условии наличия паспорта кабинета - 10 % должностного оклада (ставки);

ж) педагогическим работникам за заведование учебно-опытным участком в размере 15% процентов минимального размера оклада (ставки);

з) педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в размере 15% минимального размера оклада (ставки), при условии наличия в методическом объединении не менее 3-х человек;

и) педагогическим работникам дополнительного образования за работу по дополнительным образовательным программам - в размере 10 % минимального размера оклада (ставки);

к) учителям за работу в класс-комплекте: 2 класса – 10 % должностного оклада (ставки);

4.1.4. ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливается в размере:

- до трех лет – 30 % должностного оклада;

- от трех до пяти лет – 10 % должностного оклада;

- от пяти до семи лет – 5 % должностного оклада.

В трехлетний период не включается нахождение работника в отпуске по беременности и родам, служба в вооруженных силах России.

Основным условием получения данной выплаты молодыми специалистами является:-наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

4.1.4. За применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий дополнительная оплата за сложность и напряженность выполнения должностных обязанностей в дистанционных условиях в размере 10% от должностного оклада.

4.1.5. выплата за специфику работы в отдельном образовательном учреждении, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

а) за работу в специальных (коррекционных) группах воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20 % должностного оклада

б) за работу с учащимися с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), обучающимися по адаптированной программе в общеобразовательном классе – до 20 % должностного оклада (ставки) пропорционально численности;

в) учителям и другим педагогическим работникам за *индивидуальное обучение на дому* детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20% должностного оклада (ставки);

4.2. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам устанавливаются от должностного оклада.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.2. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании решения комиссии.

5.3. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются ежемесячно по результатам работы за истекший период.

5.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.5. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5.6. В течение каждого месяца руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

5.7. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

5.8. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности: произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника; суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла; этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5.9. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.10. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

5.10.1. сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – 1 раз в месяц.

5.10.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников:

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного и муниципального бюджетов.

5.11. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с настоящим Положением, с учетом Порядка расчета стимулирующих выплат работникам

**Перечень критериев и показателей качества
и результативности профессиональной деятельности работников
МОУ ИРМО «Сосново-Борская НШДС», осуществляющих образовательную деятельность,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

№	Основания стимулирования	баллы
Заместитель директора		
1	Выполнение плана воспитательной работы	10
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	10
3	Участие в семинарах, методических совещаниях, конференциях, круглых столах и т.п. всероссийского, регионального и муниципального уровней	10
Педагогический персонал (учитель начальных классов)		
4	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	3
5	Участие учащихся в олимпиадах, конференциях, соревнованиях, конкурсах, фестивалях	На уровне - учреждения, района-10 - область, Россия-20
6	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	10
7	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	10
8	Публикация работ учащихся	На уровне - района-10 - область, Россия-20
9	Публикация работ учителей	На уровне - района-10 - область, Россия-20
10	Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий, презентаций для родителей, общественности	5
11	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	2 За каждое замечание (-1) балл
12	Работа по созданию предметно-развивающей среды (микроклимат, оснащенность кабинетов, педагогического процесса, дизайн, целесообразность наполнения, эстетика оформления, соответствие возрастным требованиям СанПиНа)	1
Воспитатель		
13	Подготовка, проведение, участие в образовательных мероприятиях муниципального уровня	20
14	При подготовке детей к конкурсам, олимпиадам, конференциям	10
15	За систематическое оформление тематических выставок, фотомонтажей и др.	3
16	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	5
17	Качественная организация работы с родителями: - планирование; - информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые - 1 раз в	2

	месяц (разнообразное содержание и вариативность материалов); - использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные)	
18	За высокий уровень исполнительской дисциплины: - Качественное ведение документации (календарно-тематическое планирование, планы воспитательной работы)	1
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель инструктор по физической культуре		
19	Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	3
20	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	5
21	Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений	2
Педагог-психолог, социальный педагог		
35	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1
37	Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней направленности	На уровне -учреждения, района-10 -область, Россия-20
38	Публикация собственных работ	На уровне -учреждения, района-10 -область, Россия-20
39	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	1 За каждое замечание (-1) балл

5.13. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

5.14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;
- д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения; несвоевременное заполнение классного журнала.