

Согласовано:

Общее собрание коллектива

Протокол № 02

от 13.03.2025 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ Киевская ООШ №8

Долгова А.С.

Приказ № 05-а от 13.03.2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Киевской основной общеобразовательной школы №8
Лазовского муниципального округа Приморского края.**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Лазовского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации Лазовского муниципального округа, (далее - Положение, учреждение, управление образования) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 г. № 10пр.

Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Лазовского муниципального округа;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств краевого бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Положение распространяется на виды экономической деятельности: "Образование".

2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Лазовского муниципального округа, и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, следует учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте "а" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761, в подпункте "в" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - указы Президента Российской Федерации 2012 года).

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7.Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

9.Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

10.Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Заработная плата работников учреждений ежегодно увеличивается (индексируется) постановлением администрации Лазовского муниципального округа с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

12.Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Лазовского муниципального округа (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Лазовского муниципального округа (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536;

- отраслевого соглашения;

- настоящего положения;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

13. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

14. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, установленных настоящим постановлением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

15. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника 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 за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

16. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений не менее, чем на 30 процентов.

17. В положении об оплате труда педагогических работников учреждения предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона о минимальном размере оплаты труда, и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к настоящему положению.

18. Доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений не должна превышать 40 процентов.

III. Порядок применения повышающих коэффициентов.

19. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, применяется:

- Повышающий коэффициент за соответствие занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

Повышающий коэффициент за соответствие занимаемой должности:

- Заведующему производством устанавливается повышающий коэффициент 15% от должностного оклада.

- Водителю автобуса, имеющему 1 класс, занятому на перевозке обучающихся, устанавливается повышающий коэффициент 25% от должностного оклада.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом Учреждения.

20. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

21.С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего положения.

22.Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего положения.

23.Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

IV.Порядок и условия почасовой оплаты труда

24. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

26. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

V. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

28. Работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) за совмещение профессий (должностей);
 - б) за расширение зоны обслуживания;
 - в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за работу в ночное время;
 - ж) за сверхурочную работу;

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

29. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

30. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

31. К выплатам компенсационного характера, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями).

32. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

10 000,0 рублей за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года №480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

33. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам общеобразовательных организаций предусматривается в размерах:

15 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся начальных классов, по математике, русскому языку; литературе.

10 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;

5 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей иностранному языку и географии;

3 процентов от должностного оклада - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре (кроме физкультуры, технологии, ИЗО, музыки);

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки.

34. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производиться ежемесячная выплата за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями. Выплата назначается при условии систематического выполнения педагогическим работником обязанностей руководителя методического объединения в размере не более 10 процентов.

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист" – 5%;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" – 10%;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" – 5%;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" - 10%.

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) – 10%;

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету – 20%.

35. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений может производиться ежемесячная выплата

за заведование кабинетами в размере не более 2 процентов. Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом.

36. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями [152](#) и [153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

37. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате – 1,2.
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

38. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

39. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата до величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации;

- выплаты за классность водителям школьных автобусов: водителям 1 класса, управляющими транспортными средствами, отнесенными к категории В, С, Д, Е- 25% должностного оклада;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты водителям за техническое обслуживание транспортного средства до 70% должностного оклада;

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за работу в сельской местности;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

40. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субвенций, поступающих из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

42. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

43. Стимулирующая выплата до величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации, производится работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисленная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер стимулирующей выплаты до величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации, составляет разницу между начисленной заработной платой работника и минимальным размером оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на текущий финансовый год.

44. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности:

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы: от 3 лет - 3%, и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Иным категориям работников учреждений:

Выплаты за стаж непрерывной работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 15% от должностного оклада;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 20 % от должностного оклада;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 30 % от должностного оклада;
- свыше 15 лет – до 50% от должностного оклада.

45. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации и производительности труда. Размеры выплат педагогическим работникам:

- за I квалификационную категорию - 20%;
- за высшую квалификационную категорию - 75%;
- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%;
- за наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы – 10%;

Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

46. Оплата труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается по должности "учитель". Оплата труда педагогических работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, осуществляется на основе должностного оклада по должности «учитель».

Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается стимулирующая ежемесячная выплата в размере 45% должностного оклада.

47. За работу в сельской местности.

Доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается иным категориям работников в размере 25 % к должностному окладу работника на основании Постановления администрации Приморского края от 08.05.2013 г. № 168-па.

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, доплата за работу в сельском населенном пункте, начисляется по основной должности с учетом часовой нагрузки. Размер доплаты за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

48. Молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность в течение первых трех лет после окончания среднего профессионального или высшего учебного заведения, устанавливается ежемесячная выплата в размере 8 000 рублей.

49. Размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении измеримых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

50. Для педагогических работников учреждений вознаграждение по итогам работы выплачивается по итогам работы за квартал за:

- участие в семинарах, конференциях муниципального, регионального уровня;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, имиджа учреждения;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров региональных, всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство проектно-исследовательской работой учащегося, представленной на международный, всероссийский, региональный, муниципальный конкурс,
- участие в выполнении программы развития учреждения;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

51. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

52. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ.

53. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

54. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

55. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

56. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

VII. Условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений

57. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пус \times ЗПр$, где:

$MЗП_{рук.}$ – максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$Пус$ – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения);

$ЗПр$ – среднемесячная заработная плата работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя Учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения.

58. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя Учреждения) устанавливается управлением образования администрации Лазовского муниципального округа в размере, не превышающем размера, который установлен Приложением 2 к настоящему Положению, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) производится на основании справки, предоставленной Учреждением управлению образования администрации Лазовского муниципального округа, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

59. В структуре заработной платы руководителя Учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

60. Размер оклада руководителя Учреждения прописывается в трудовом договоре.

Размер оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = (ФОТ_{рук.} / (1 + \sum(R_{КиДВ})\% / 100\%) - МПФ_{рук.}) / 12 \times 60\% / (1 + \sum KB\% / 100\%) / 100\%$$
, где:

$PO_{рук.}$ – оклад руководителя Учреждения, в рублях;

$ФОТ_{рук.}$ – годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле: $МЗП_{рук.} \times 12$, в рублях;

$МПФ_{рук.}$ – максимальный размер премиального фонда руководителя Учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% – доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения;

$R_{КиДВ}$ – районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum KB$ – сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

61. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Лазовского муниципального округа в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю Учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

62. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премия по итогам работы за год.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Приложение 3).

Оценка работы руководителя Учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения (далее – комиссия), создаваемой управлением образования.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения, утверждаются управлением образования администрации Лазовского муниципального округа.

63. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) руководителю Учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения. Надбавки впервые назначенному руководителю Учреждения до оценки работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы устанавливается в размере 70 процентов от их максимального размера.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю Учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер надбавок руководителю Учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада руководителя Учреждения, в рублях;

$\sum K_B$ – суммы компенсационных выплат руководителю Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю Учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается, исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

64. Руководителю Учреждения по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц \times (ПФ / i / 100)$, где:

$Пф_i$ - размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

$Оц$ - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения, в баллах;

$Пф$ - максимальный размер премии по итогам работы руководителя Учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю Учреждения принимает работодатель.

65. Руководителю Учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителю Учреждения. Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается по результатам оценки качества

условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом в сфере образования, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, руководителю Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, принимает работодатель.

VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения

66. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) для Учреждения (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя) управлением образования администрации Лазовского муниципального округа в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя Учреждения, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) производится на основании справки, предоставленной учреждением управлению образования администрации Лазовского муниципального округа, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

67. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже оклада руководителя этого Учреждения в трудовом договоре.

68. Компенсационные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Лазовского муниципального округа, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

69. Заместителям руководителя Учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Лазовского муниципального округа, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;

3) премия по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем Учреждения.

70. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя Учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы за год; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя Учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 8.6.2. настоящего Положения.

В случае установления заместителю руководителя Учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

71. Заместителям руководителя Учреждения по итогам работы за год предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы за год заместителям руководителя Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на текущий финансовый год).

72. Заместителям руководителя Учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг.

Премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается заместителям руководителя Учреждения. Размер премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки качества условий оказания услуг, осуществляемой Общественным экспертным советом в сфере образования, на основании данных организации, осуществляющей сбор, обобщение и анализ информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере образования.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, заместителям руководителя Учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения).

73. На выплаты, предусмотренные пунктами 9.2 – 9.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

IX. Порядок выплаты материальной помощи

74. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

75. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

76. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ работников учреждений по видам экономической деятельности «Образование»

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	8946
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	8946
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 874
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	22480
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-	22524
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	22682

4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед .	22840
----------------------------	---	-------

Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала (рублей):				
	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	5 квалификационный уровень
1	2	3	4	5	6
1 уровень (помощник воспитателя)	9597	X	X	X	X

*Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

* Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей):				
	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	5 квалификационный уровень
1 уровень: Делопроизводитель	8946	X	X	X	X
2 уровень: заведующий хозяйством		10225			X

*Размеры базовых должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются:

- по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер базового должностного оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей):	
	Первый уровень	Второй уровень
1	2	3
1 квалификационный уровень: кастелянша, сторож , уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту одежды, кладовщик, гардеробщик, дворник, грузчик, повар (3 разр.) , рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений	{ 6427	X
1 квалификационный уровень: Повар (4, 5 разр.)		7292

4 квалификационный уровень:	X	11513
Водитель автобуса, осуществляющий подвоз детей		

*

Размеры окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя Учреждения, но не выше, чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных образовательных
учреждений Лазовского
муниципального округа
Приморского края

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения Лазовского муниципального округа и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения Лазовского муниципального округа за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей)

№ п/п	Образовательные организации Лазовского муниципального округа, подведомственные управлению администрации Лазовского муниципального округа	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации Лазовского муниципального округа и среднемесячной заработной платы образовательной организации Лазовского муниципального округа за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя и его заместителей)
1	2	3
1.	Образовательные организации Лазовского муниципального округа	3

Приложение 3
к Положению об оплате труда

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
4.2. ЛАЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Кол-во баллов максим альное	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании №59-ФЗ от 02.05.2006г. «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ»	да/нет	3б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждено- 3б
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органами контроля и надзора	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3б	Наличие принятых решений об административных наказаниях - 0б; отсутствие - 3б
1.3	Выполнение объема муниципального задания учреждения по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95%-100%	3б	A/B*100%, где А- объём выполненного муниципального задания; В-объём муниципального задания по плану. 95%-99 % -1б менее 95%- 0 б
2.	Информационная открытость				
2.1	Наличие официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования	Размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения	да/нет	3б	Размещение на официальном сайте учреждения всей необходимой информации и копий документов -3б; отсутствие-0б Результаты мониторинга
		Регулярное обновление информации	да/нет	3б	Соблюдение сроков по обновлению сайта- 3б;

		учреждения на официальном сайте (10-дневный срок обновления информации)			нарушение сроков- 0б Результаты мониторинга
2.2.	Трансляция опыта деятельности для педагогического коллектива учреждения (на муниципальном, краевом уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	да/нет	3б	Эпизодические, на муниципальном уровне- 1б; на муниципальном и краевом или федеральном- 2б; на всех уровнях-3б. Отчет с подтверждающими документами
2.3.	Доступность информации об учреждении для родителей и жителей района	Наличие и актуальность достоверной информации	да/нет	2б	Наличие информации на информационном стенде- 1б; + вариативные формы предоставления информации (2 и более)- 1б Отчет с подтверждающими документами
2.4.	Представление информации о текущей успеваемости обучающихся в электронном виде: Работа в АИС «Приморский край. Образование».	Наличие локального акта о предоставлении услуг; ведение электронного дневника, электронного журнала, наличие сведений о ходе и содержании образовательного процесса, расписание занятий на текущий учебный период, перечень изучаемых тем и содержание выдаваемых учащемуся домашних заданий на уроках;	да/нет	1б	Отчетная документация да- 1б; нет- 0б.
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	Протоколы заседания	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательного учреждения и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года
3.2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательного учреждения	%По итогам независимой оценки качества условий осуществления	75-100%	2б	Менее 75%- 0б; более 75%- 2б

		образовательной деятельности в ОО			
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1	Привлечение молодых специалистов	Количество молодых специалистов, прибывших на работу в учреждение в течение учебного года.	единиц	26	1 чел. -1 б. от 2-х и более – 26.
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100%	26	(А/В)*100%, где А- пед.работники, прошедшие повышение квалификации,профессио нальную переподготовку В- общее кол-во пед.работников, нуждающихся в повышении квалификацииШтатное расписание, документы о повышении квалификации 100%- 26; менее 100%-06
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципальных, краевых, федеральных)	Количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	да/нет	26	Да- 26; Нет- 06
5.	Мероприятия по всеобучу				
5.1	Снижение количества обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин, в течение четверти, полугодия, года	Количество обучающихся, систематически пропускающих занятия без уважительных причин в течение четверти, полугодия, года	100%	26	Ч1/2*100%, где Ч1- кол-во обучающихся 1-8 и 10 классов, переведенных в следующий класс; Ч2- количество обучающихся на 31.05. отчетного года 100%- 26; менее 100%- 06

5.2.	Уменьшение числа детей и подростков, состоящих на внутришкольном учете, в КДН, ПДН	Чел.	да/нет	26	Отчет 1-НД да- 26; нет- 06
5.3.	Увеличение количества детей «группы риска», вовлеченных во внеурочную деятельность	%	Да/нет	26	Нет- 0 б., да – 2 б.
5.4.	Увеличение количества детей «группы риска», охваченных организованными видами оздоровления, отдыха и занятости в каникулярный период	%	Да/нет	2 б	Нет- 0 б., да – 2 б.
5.5.	Проведение индивидуальной профилактической работы, направленной на предупреждение или уменьшение общей вероятности появления пропусков	- организация ежедневного учета несовершеннолетних, систематически пропускающих занятия без уважительных причин; - ежедневная индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними, состоящими на учете в КДН, ПДН, внутришкольном контроле; - своевременная работа с родителями несовершеннолетних про профилактике пропусков без уважительных причин.	Да/нет	2 б	Нет- 0 б., да – 2 б.
5.6.					
6.	Результаты государственной итоговой аттестации				
6.1.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании	%	100%	26	Ч1/Ч2*100%, где Ч1- кол-во выпускников основной школы, получивших аттестат; Ч2- кол-во выпускников основной школы на 31.05. отчетного года 100%- 26; ниже 100%-06

6.2.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	%	100%	26	$\frac{Ч1}{Ч2} \cdot 100\%$, где Ч1- кол-во выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2- кол-во выпускников 11 классов, допущенных к ЕГЭ
6.3.	Доля выпускников 11 классов, преодолевших на ЕГЭ минимальный порог по всем предметам	%	0%	16	$\frac{Ч1}{Ч2} \cdot 100\%$, где Ч1- кол-во выпускников 11-х классов, преодолевших на ЕГЭ минимальный порог по всем предметам; Ч2- кол-во выпускников 11 классов, допущенных к ЕГЭ 0%- 16; более 0%-06
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних				
7.1.	Организация профилактической работы с обучающимися общеобразовательных учреждений (профилактика формирования зависимости от психоактивных веществ, эмоционального неблагополучия, формирования коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	Наличие лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися	да/нет	16	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися да- 16; нет-06
		Исполнение плана по мероприятиям по профилактике правонарушений среди обучающихся	да/нет	16	Наличие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся да- 16; нет-06
		Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	До 30%	26	$\frac{А}{В} \cdot 100\%$, где А- кол-во педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися,

					В- кол-во педагогов в образовательной организации. 15% и более -26; менее 15%- 06
Реализация социокультурных проектов					
8.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе учреждений	- Наличие музеев, музейных уголков в ОО по истории края, района, Великой Отечественной войне; - проведение поисковой, исследовательской работы обучающимися.	да/нет кол-во материалов	26	Отчетная документация да- 16; нет-0 б
8.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений) ученического самоуправления, в том числе участие в деятельности РДШ	Наличие документов	да/нет	26	Отчетная документация да- 26; нет-0 б
8.3.	Организация деятельности волонтерских формирований	-Наличие Положения; -Руководителя волонтерского движения; - Кол-во мероприятий участием волонтеров ОО	Да/нет Ед.	26	Отчетная документация да- 26; нет-0 б
8.4.	Участие в проведении Всероссийских уроков (финансовой грамотности, интернет-безопасности и т.д.), Всероссийских акциях (экологической, патриотической направленности)	Количество участников/ количество уроков	Ед.	26	Отчетная документация да- 26; нет-0 б
Организация работы с одаренными детьми					
9.1.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (муниципального, регионального, федерального уровня)	Количество мероприятий/ количество участников	Ед.	16	Отчетная документация да- 16; нет-0 б
9.2.	Наличие обучающихся-победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (муниципального,	Чел.	Ед.	16	Отчетная документация да- 16; нет-0 б

	регионального, федерального уровня)				
Охрана здоровья обучающихся					
10.1	Организация горячего питания обучающихся	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием/от общего количества обучающихся	не ниже 98%	16	
10.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа школьников	%	не ниже 78%	16	Ч1/Ч2*100%, где Ч1- кол-во обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию; Ч2- общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года не ниже 80%- 16; менее 80%- 0б
10.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Доля обучающихся, охваченных организованным отдыхом и оздоровлением в каникулярный период	не ниже 50%	36	50%- 36; 40% - 2 б. 30%- 1 б.
10.4.	Соблюдение требований СанПиН в организации образовательного процесса	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	Да/нет	2 б	Да -0 б., нет -2 б.
11.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
11.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в образовательном учреждении, в общей численности обучающихся	%	не ниже 75%	16	75-80% - 16; ниже 75% -0 б
11.2	Число детей, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных общеобразовательных	Количество участников/количество проектов (индивидуальный учёт результатов освоения обучающимися образовательных программ, организация мониторинга	До 10%	26	От 8 до 10 %-26; от 5 до 8%-0б

	программ естественнонаучной и технической направленностей.	индивидуальных образовательных результатов обучающихся (образования)			
12.1	Число участников открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия» «Уроки настоящего» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектов, направленных на раннюю профориентацию	Количество участников/ от общего количества обучающихся 8 -11 классов /количество проектов	Не менее 80%	26	2 б. – 80%, ниже 80 – 0 б.
12.2	Число детей, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	человек	От 3-х и более	16	3 и более – 1 б;
14.1	Обновление содержания и методов обучения предметной области "Технология" и других предметных областей	- Повышение профессионального мастерства педагогов, мастеров производственного обучения по предметной области "Технология" - Обновление материально-технической базы учебных мастерских по предмету "Технология" - Обновление содержания и методов обучения предметной области "Технология»	Информационно-аналитические данные, данные бух. Учет а Да/нет	16	Да – 16 Нет- 0 б
14.2	Обновление материально-технической базы для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного и	наличие/ отсутствие	да/нет	36	данные бюджетной отчетности нет- 0б; да-3б.

	гуманитарного профилей				
	Численность обучающихся, охваченных основными и дополнительными общеобразовательными программами цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей	Количество обучающихся/ от общего количества обучающихся	%	36	20%- 36; 10% - 2 б. 5%- 1 б.
	Доля учителей общеобразовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников	%	Не менее 5%	2 б	5% - 2б; Менее 5% -1 б; 0% - 0 б.
	Доля обучающихся по программам общего образования, дополнительного образования для детей, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды	%	5 %	26	5% - 2б; Менее 5% -1 б; 0% - 0 б.
Результативность финансово- хозяйственной деятельности					
15.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	В соответствии с «Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» на 2013-2021 годы»	да/нет	26	да-2б; нет-0б.
15.2	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход	Данные бухгалтерской отчетности	да/нет	36	да-3б; нет-0б.

	деятельности учреждения за отчетный период				
15.3	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по учреждению, статистической отчетности	акты проверки контролирующих органов	да/нет	26	отсутствие нарушений -26; наличие нарушений -06
15.4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Данные бухгалтерской отчетности	да/нет	26	да-26; нет-06.
Безопасность образовательного учреждения					
16.1	Соблюдение требований безопасности (антитеррористической, пожарной, транспортной и т.д.) в образовательном учреждении	Наличие/отсутствие предписаний контролирующих органов; их исполнение	да/нет	16	да-16; нет-06.
16.2	Наличие случаев детского травматизма	наличие случаев детского и производственного травматизма/отсутствие детского и производственного травматизма	да/нет	26	Нет -26; да -06
16.3	Уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году	акты приемки учреждения	Без замечаний/ с замечаниями	26	Без замечаний – 26 с замечаниями – 16
16.4	Своевременность подготовки образовательного учреждения к отопительному сезону	наличие паспорта готовности образовательного учреждения к отопительному сезону в срок до 10.09 текущего года	Да/нет	16	да-16; нет-06.
16.5	Состояние территории вокруг образовательного учреждения	наличие/отсутствие замечаний по благоустройству	Да/нет	16	да-16; нет-06.

