

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная**  
**школа №1 имени М.А. Погодина»**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ ООШ № 1 им. М.А. Погодина (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск», постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 "Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих", постановлением администрации ЗАТО Александровск от 30.01.2018 № 205 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам для определения результатов мониторинга профессиональной деятельности
- критерии, размеры и условия выплаты премии;
- особенности оплаты труда заместителем руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ ООШ № 1 им. М.А. Погодина (далее – Учреждение) за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения своих функций, задач и муниципальных заданий, установленных управлением образования администрации ЗАТО Александровск.

Изменения к штатному расписанию Учреждения вносятся на основании приказов руководителя учреждения.

При формировании штатного расписания численность основного персонала должна составлять не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Основной персонал учреждения – работники Учреждения и руководители, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом целей деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом целей деятельности, включая обслуживание здания.

Административно-управленческий персонал – работники Учреждения занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые приказом Минтруда России от 26.04.2013 167Н.

1.7. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (базовых окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работников Учреждения предельным размером не ограничивается.

## **II. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ) включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТст. + ФОТкомп.$ , где

ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

ФОТст. – стимулирующая часть ФОТ

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

ФОТ комп. – компенсационная часть ФОТ

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. При формировании фонда оплаты труда учителей устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с = 60\% \text{ФОТ}$$

$$\text{ФОТ}_{ст.} = 40\% \text{ФОТ}$$

2.4. Расчёт величины фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников, в том числе учителей (74 процентов, в том числе учителей – 70 процентов) и фонда оплаты труда других работников (26 процентов).

2.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания. Штатное расписание МАОУ ООШ № 1 им. М.А. Погодина формируется руководителем в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.

2.6. При формировании объёма средств на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

### **III. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения**

3.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты) выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов), доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения по уровню профессиональной квалификационной

группы устанавливается руководителем учреждения на основании должностных окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» после увеличения должностного оклада на повышающие коэффициенты, для педагогического персонала включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.5. Учреждение самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников.

3.6. Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования ЗАТО Александровск, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в Положении об оплате труда работников Учреждения.

3.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.8. Настоящим Положением педагогическим и другим работникам Учреждения, руководитель учреждения самостоятельно приказом устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.9. При применении к окладу работника Учреждения повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов), образующих новый должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному новому должностному окладу и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение по установлению персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения

персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.10. Учреждение вводит для педагогических работников следующие повышающие коэффициенты.

3.10.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам Учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

**1,15** – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

**1,10** - для педагогических работников, имеющих первую категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения).

3.10.2. Повышающий коэффициент за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам в отделениях, классах, группах учителям и другим педагогическим работникам размер повышающего коэффициента **1,20**.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения)

- другим категориям работников, исходя из должностного оклада (оклада).

3.10.3 Размер повышающего коэффициента педагогическим работникам за работу в классах предпрофильного обучения, классах с углублённым изучением отдельных предметов устанавливается - **1,10**.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения)

- другим категориям работников, исходя из должностного оклада (оклада).

3.10.4. Размер повышающего коэффициента специальным психолого - медико - педагогической комиссии, логопедического пункта составляет – **1,20**.

3.11. В случае, когда работнику полагается повышение оклада (должностного оклада) по двум и более основаниям (в коэффициентах или в

абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в коэффициентах, исчисляется от оклада (должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников, после увеличения должностного оклада на повышающие коэффициенты включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.13. В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.14. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников.

3.15. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

3.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.17. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по должностям работников образования согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.18. Для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры

минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих и рабочих согласно Приложения № 2 и № 3, № 4:

#### **IV. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённых постановлением администрации ЗАТО Александровск от 14.11.2011 № 2492, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- в местностях с особыми климатическими условиями

<b>№№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>Кому</b>	<b>Размер</b>	<b>Основание</b>
1.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 50% по приказу руководителя учреждения.	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, 316 2.решение Совета депутатов от 29.06.2009 № 38
2.	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера	Всем работникам, имеющим непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера	1. 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80%. 2. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, в размере 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 1.Приказ Министерства Труда РФ от 22.11.1990 №2 2.Решение Совета депутатов ЗАТО Александровск Мурманской области от 29 июня 2009 года за № 38 « о муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления , для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера.



			достижении 60% надбавки – последние 20% за год работы до достижения 80%. По приказу руководителя учреждения.	
--	--	--	---	--

- выплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№№ п/п	Доплаты	Кому	Размер	Основание
1.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	По приказу руководителя учреждения доплата к окладу или заработной плате в % или в сумме по работе с более высокой квалификацией.	Трудовой кодекс РФ, ст. 150,
2.	Доплата за совмещение должностей (профессий)	Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии	По приказу руководителя учреждения в сумме или в % к окладу или заработной плате	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 151; 2. Постановление Минтруда РФ от 04.03.93 № 48
3.	Доплата за расширение зон обслуживания	Работникам, при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии	По приказу руководителя учреждения в сумме или в % к окладу или заработной плате	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 151;
4.	Доплата за увеличение объема работы	Работникам, в случае увеличения установленного ему объема работы	По приказу руководителя учреждения в сумме или в % к окладу или заработной плате	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 151;

5.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Работникам, в случае возложения на них обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По приказу руководителя учреждения в сумме или в % к окладу или заработной плате	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 151;
4.	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154 2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 06.08.90 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время» 3. Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554
5.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; В размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Трудовой Кодекс РФ, ст.153
6.	Другие доплаты обязательного характера	В соответствии с законодательством	По приказу руководителя учреждения	В соответствии с законодательством

## 4.2. Доплата до минимального размера оплаты

4.2.1. Уровень оплаты труда работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4.2.2. Ежемесячная доплата к заработной плате работника Учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.3. **К выплатам компенсационного характера** относятся выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемые за пределами аудиторной нагрузки:

- выплата денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается из расчёта 15% от должностного оклада.

- проверка письменных работ, тетрадей, контурных карт (в процентах от учебной нагрузки)

Предмет	от до (%)
Русский яз. и лит-ра	15-25
Математика	15-20
Начальные классы, учитель-дефектолог	15-20
Иностранный язык.	5-15
География	3-5
История	3-5
Биология	3-5
Физика	3-5
Химия	3-5
Черчение, ИЗО	3-5

- заведование кабинетом: от должностного оклада

Предмет	до %
Русский яз. и лит-ра	3
Физ-ра	3
Биологии	3
Физики	3
Технология	3

- за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 20%.

- руководство школьным методическим советам – 400 руб.

- городским методическим советом – 600 руб.
- проведение внеклассной работы по физической культуре – от 1 % от должностного оклада;
- организация общественно-полезного труда обучающихся – от 1% от должностного оклада;
- организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся – от 1%; от должностного оклада;
- организация внеклассной работы по предмету – от 1% от должностного оклада;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам – от 1% от должностного оклада;
- организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейство на соревнованиях – от 1% от должностного оклада;
- подготовка и проведение городских профессиональных конкурсов, оформление выставок – от 1% от должностного оклада;
- за участие педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др. от 1% от должностного оклада;
- за выполнение иных работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки – от 1% от должностного оклада;
- за увеличение объёма работ – от 1% от должностного оклада;

4.4. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трёх календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **V. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера.**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда, а также средств полученных от приносящей доход деятельности.

5.3. При отсутствии или недостаточном объеме финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера.

5.4. Распределение стимулирующей части ФОТ между работниками школы отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

5.5. На основании результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников школы в рамках внутришкольного контроля устанавливается стимулирующая надбавка в процентах к должностному окладу.

5.6. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.

5.7. Портфолио-способ фиксации, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

5.8. Портфолио в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

5.9. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в школе приказом руководителя учреждения создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации школы и методических объединений.

5.10. Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя учреждения. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

5.11. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией школы. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

5.12. Педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением копий

документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

5.13. Экспертная совет проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

5.14. Результаты экспертной оценки оформляются экспертным советом в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.15. Оценочные листы результативности профессиональной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала оформляются экспертным советом на основании предъявляемых к данным категориям критериальных оценок их деятельности. Список работников вышеназванных категорий и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем учреждения на основании представления председателя экспертного совета.

5.16. На основании оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение о результативности профессиональной деятельности работников школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения.

5.17. Размер стимулирующей части заработной платы работника исчисляется исходя из доли стимулирующей части ФОТ, определенной для каждой категории работников (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала) в соответствии с количеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода. Стимулирующая часть ФОТ для каждой категории определяется самостоятельно экспертной комиссией и распределяется в соответствии с качеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода по каждой категории.

5.18 Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за звание и применение в работе иностранных языков;
- за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, звание;
- педагогу-молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы.

5.19. Премии:

- по итогам работы (месяц, квартал, год);
- за выполнения особо важных и срочных работ;

- за участие в мероприятиях городского и регионального уровня;
- лауреатам профессиональных конкурсов;
- учителям подготовивших призеров и победителей всероссийских и международных олимпиад, конкурсов различных уровней, и спортивных соревнований;
- за качественную организацию традиционных мероприятий школы;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
- за высокие результаты методической деятельности;
- за качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения;
- единовременные премии.

Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, Главы ЗАТО Александровск, также работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения,
- в связи с юбилейными датами учреждения,
- в связи с государственными и профессиональными праздниками,
- увольнением в связи с уходом на заслуженный отдых,

5.20. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

5.21 Выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда, а также средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

5.22. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Условия выплаты за сложность, напряженность, интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проекта («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», и др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);
- за результаты в участии педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», и др.
- за результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности;
- результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- разработка индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- внедрение новых технологий, в том числе информационных;
- результативность работы по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся;
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- высокая исполнительная дисциплина, результативность управленческих решений;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- качественная подготовка учреждения к зимнему сезону;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- удовлетворенность обучающихся и законных представителей обучающихся условиями и качеством реализации образовательных программ педагогом.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более 1 года. Максимальным размером выплата за сложность, напряженность, интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы не ограничена.

## **VI. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам для определения результатов мониторинга профессиональной деятельности**

Для расчета выплат стимулирующей части для каждой категории должности устанавливаются основные критерии. По каждому вводятся коэффициенты (баллы) и шкала показателей.



## 6.1 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала		
1. Успешность учебной работы	Динамика образовательных результатов обучающихся <b>К1</b>	Стабильные результаты по итогам периода, (количество на «4» и «5» не изменилось)	Стабильные результаты – 6 б.		
		Повышение качества по итогам периода (триместра)	Повышение качества – 8 б.		
		Количество учащихся, получивших "2" по итогам периода	Отсутствие – 4 б.		
	Сложность предмета – <b>К2</b>	Русский язык, математика -10б. ИЗО, ф-ра, музыка, технология, ОБЖ -5б Остальные предметы, нач.кл. - 7б.	До 10 б.		
		Перенаполняемость класса	До 2 б.		
	Участие в ГИА - <b>К3</b>	Количество учащихся, сдававших экзамен в новой форме/численность выпускников у данного учителя x100	100% - 7б. 80-99% - 6б. 60 – 79% - 5б. 40 – 59% - 4б. 20 – 39% - 2б. 10 – 19% - 1б.		
	Участие в других формах внешней оценки- <b>К4</b>		5 б.		
	Динамика учебных достижений – <b>К5</b>	Качество знаний учащихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА	60-100% - 7 б. 40-59% – 5 б. 20-39% - 3 б.		
		% учащихся классов, подтвердивших годовые/триместровые отметки основной школы по итогам ГИА, внешнего мониторинга	90-100% - 4 б. 80-89% - 2 б.		
		Качество знаний учащихся по итогам внешнего мониторинга  Успеваемость 100%	60-100% - 4 б. 50-59% - 3 б. 40-49% – 2 б. - 2 б.		
2. Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	<b>Достижения учащихся</b> в предметных олимпиадах, исследовательских проектах - <b>К 6</b>	Количество <b>призовых мест и лауреатов</b> по итогам участия в предметных олимпиадах, научно-исследовательских конференциях	Региональный, всероссийский – 15 б.; Муницип. – 10 б.; школьный – 1 б. (не более 10 б.)		
Максимальное количество – 79 б	<b>Достижения учащихся</b> в конкурсных мероприятиях, официально	Количество <b>призовых мест</b> по итогам участия в школьных, муниципальных, региональных, <b>всероссийских конкурсах</b> , утв. Приказом МОиН	<b>Региональн.</b> , очное/заочное участие 6/4 б.; <b>Муницип.</b> – очное/заочное		

	проводимых – <b>К7</b>		участие 5/3 б. (не более 15 б.) <b>школьный – 1 б</b> (не более 10)	
	<b>Участие учащихся</b> в официально проводимых мероприятиях - <b>К8 (без победителей и призеров)</b>	Участие в Региональной олимпиаде, НПК (за каждого участника) Участие в муниципальных олимпиадах, НПК (за каждого участника)	По 7 б.  По 3б.	
		<b>Участие</b> в муниципальных, региональных <i>официальных</i> мероприятиях Всероссийские офиц. дистанционные конкурсы	Очное/заочное участие 2/1 б. приз./участие (за конкурс) – 3/2	
	<b>Участие и призовые места</b> в других конкурсах – <b>К9</b>	Дистанционные и игровые конкурсы, мероприятия	1б. за мероприятие (не более 10 б.)	
3. Уровень профессионального мастерства педагога	Результативность использования ИКТ в образовательном процессе – <b>К10</b>	Использование ИКТ: Использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке Использование мобильного класса и др.	По 2 б.	
	Рейтинг классного руководителя <b>К11</b>	Участие в тематических неделях – 2 б Организация и проведение КТД, участие родителей в классных и общешкольных мероприятиях - 2 б Организация поездок, экскурсий в каникулярное время, посещение музеев, библиотек – 2 б Предоставление информации о деятельности класса для размещения на сайте школы – 2 б Участие в мероприятиях сайта «Единый урок» – 2 б	до 12 баллов	
	Участие в коллективных педагогических проектах <b>К12</b>	Педагогические проекты	По 2 б.	
4. Результативность участия педагога в методической и инновационной работе	Обобщение и распространение педагогического опыта через открытые уроки, выступления на семинарах, конференциях (урочная и	Школьный уровень (уроки, выступления на педсовете, семинаре) Муниципальный уровень (уроки/ выступления) Региональный уровень Заочное участие	2 б.  7 /4 б.  5 б. 2 б.	

	внеурочная деятельность по предмету) – <b>К13</b>			
	Наличие опубликованных собственных методич. разработок – <b>К 14</b>	Наличие печатной продукции Наличие методических разработок на сайте школы Личный сайт за обновление материалов	1б. 2 б. 3б.	
	Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов - <b>К15</b>	Школьный уровень Муниципальный уровень  Региональный уровень Предметно-методич. комиссия по составлению ВсОШ	2 б. 4 б.  6 б. 2 б.	
	Участие в профессиональных конкурсах (участие/ наличие призовых мест) – <b>К16</b>	Школьный уровень муниципальный уровень участие/призовые места региональный уровень. Участие/призовые места другое (дистанционные проф. конкурсы)	1/2 б. 3/5 б.  5/7 б. 1./2 б.	
	<b>Руководство</b> школьными и городскими творческими группами, ММО, методическими проектами – <b>К17</b>	Руководство ММО Руководство ТВ. Гр. Член УМО Наставничество	2 2 1 4	
	Инновационная/ экспериментальная деятельность <b>К18</b>	Проведение мероприятий в рамках инновационной работы	2 б.	
5. Повышение квалификации и, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, Участие в вебинарах – <b>К19</b>	<b>Посещение ВКС</b> (гимназия, Снежногорск) Посещение открытых уроков, семинаров, конференций, ММО Просмотр вебинаров	2 б.;  2б. 1 б.	
6. Участие пед. работника в разработке и реализации ООП	Разработка разделов образовательной программы - <b>К 20</b>	КТП вновь разработанное Учебные курсы Внеурочная деятельность	4б. 2б. 2б.	
7. Ведение школьной документации и	Полнота, своевременность, правильность заполнения, отсутствие замечаний <b>К21</b>	Журналы (отметки в АИС выставлены своевременно) Журнал заполнен (записаны д/з, к.р., пр.р., количество проведенных уроков соответствует расписанию) Нет замечаний по ведению	2 б.  2 б.  2 б.	

		журналов (бумажных) Личные дела, книга выдачи аттестатов и др. (заполняется в III триместре)	2 б.	
8. Исполнительс кая дисциплина	Отсутствие замечаний – <b>К22</b>	Своевременное предоставление отчетности (классификаторы и др.), запрашиваемой информации (подача сведений о пропусках уроков и др.), документации.	До 2 баллов	
	Дежурство учителей по школе <b>на этажах</b> - <b>К23</b>	Систематическое дежурство -3 б. Несистематическое -1б.	от 1 до 3	
9. Дополнитель ный критерий	Учитывается выполнение педагогическим работником обязанностей, не входящих в должностные обязанности – <b>К24</b>	Педагог является организатором ГИА и ЕГЭ, сопровождающим на олимпиады и др. Общественная деятельность педагогического работника	2 б. за каждое участие	
<b>ИТОГО:</b>				
	<b>Критерии, понижающие уровень стимулирования</b>			
1. Контингент обучающихся	Отсутствует стабильность состава <b>классов,</b> <b>групп</b> учащихся – <b>К26</b>	Есть переход в другую школу, класс, группу в результате неудовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	Минус 2б. за каждого перешедшего обучающегося	
2. Исполнение должностных обязанностей	Должностные обязанности <b>К27</b>	Есть предписания по должностной инструкции	Минус 2 б. за каждое предписание	
3. Безопасность детей	Соблюдение правил ТБ – <b>К28</b>	Наличие фактов травматизма детей	Минус 2 б.	
4. Жалобы от родителей	Должностные обязанности учителя, классного руководителя- <b>К29</b>	Наличие жалоб от родителей.	Минус 2 б.	
<b>ИТОГО:</b>				

## 6.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат социальному педагогу

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	1,2,3 тр
----------	------------	-----------------------	-------	-------------

1. Успешность социальной работы	Динамика образовательных результатов обучающихся	Стабильные результаты по итогам периода	Стабильное количество, стоящих на учете КДН – 2б Стабильное кол-во, стоящих на учете ГДН ОМВД– 2б Стабильное количество, стоящих на ВШУ– 2б	
		Повышение качества по итогам периода (снижение количества учащихся, стоящих на учете)	Снижение кол-ства, стоящих на учете КДН – 3б Снижение кол-ства, стоящих на учете ГДН ОМВД– 3б Снижение кол-ства, стоящих на ВШУ– 3б	
		Отсутствие нарушений, связанных с <b>вредными привычками</b>	До 7б	
		Снижение или отсутствие <b>правонарушений</b> за отчетный период	До 7 б	
		Участие в рейдах, организованных муниципальными правоохранительными организациями Взаимодействие с КДН и др. общественными организациями	Наличие подтверждения от правоохранительной организации – 3б.	
		Посещение семей на дому, профилактическая работа	Не более 7 б. За каждое посещение 1б.	
		Оздоровление детей по итогам периода в санаториях и ДОЛ	- город -область -средняя полоса До 5 б.	
		Профилактическая работа. Проведение мероприятий с учащимися	Школьный уровень по 2б. (не более 10)	
		Профилактическая работа. Проведение родительских собраний, выступления на собраниях, совещаниях педагогов.		
	Сложность работы	СКК, опекаемые, дети-инвалиды, ТЖС	До 5 б.	
	Участие в разл. формах внешней оценки	Отсутствие замечаний	До 5 б.	
Подготовка и обновление стендов		До 3 б.		
<b>ИТОГО:</b>				

### 6.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагога-библиотекаря

№ №	Критерии	Максимальный балл	
1.	Высокая читательская активность обучающихся 20-30% - 2 балла 31-50% - 4 баллов Свыше 50% - 6 баллов	До 6	
2.	Рост показателей по сравнению предыдущим периодом (читаемость посещаемость обращаемость)	До 2	
3.	Проведение рейдов по сохранности учебников, освещение итогов рейдов	До 5 б	
4.	Организация ремонта, реставрации фонда библиотеки. Проведение акций.	До 3 б.	
5.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	4	
6.	Своевременность, новизна и увеличение количества выставок в сравнении с предыдущим периодом. Организация проведения информационно-методической работы	4	
7.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	3	
8.	Работа по оформлению заявок, закупке, библиотечной обработке учебников.	3	
9.	Наличие регулярно обновляемой страницы на сайте школы (не реже 2 раз в месяц)	5	
10.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	2	
11.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	До 5	

6.4. Доплаты, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

- до 20 % от оклада (должностным окладам, ставки) – за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «народный учитель», «заслуженный учитель», и «заслуженный преподаватель в республиках», входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года.; «народный учитель Российской Федерации», «заслуженный мастер производственного обучения РФ», «почетный работник общего образования РФ», «отличник народного образования»

- до 30% от оклада (должностным окладам, ставки) – за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющий большее значение.

(Согласно решения Совета депутатов муниципального образования ЗАТО Александровск за № 66 от 18.05.2010 года.)

6.5. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы работникам Учреждения кроме библиотечных работников, устанавливается работникам дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному) окладу)
от 1 года до 5 лет включительно	30%
от 5 лет до 10 лет включительно	40%
от 10 лет до 15 лет включительно	50%
от 15 лет до 20 лет включительно	60%

6.6. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы библиотечным работникам, устанавливается работникам дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному) окладу)
от 1 года до 5 лет включительно	30%
от 5 лет до 10 лет включительно	35%
от 10 лет до 15 лет включительно	40%
от 15 лет до 20 лет включительно	45%
от 20 лет до 25 лет включительно	50%
свыше 25 лет	60%

6.7. Общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, определяется в соответствии с Положением об исчислении общего стажа работы работников для выплаты им ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (приложение № 5 к настоящему Положению).

6.8 Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в размере 20% от оклада (должностного оклада) в течении первых трёх лет работы после окончания высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший к работе в течении года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МАОУ ООШ № 1 им. М.А. Погодина в должности педагогического работника

6.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

## **VII. Критерии, размеры и условия выплаты премии**

Критерии премирования:

- Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
- Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.
- Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
- Участие в течении соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам определенного периода работы.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

## **VIII. Особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного,



стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

8.2. Размеры должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Должностные оклады заместителям руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

8.4. При наличии оснований заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат предусмотренных настоящим Положением. .

Конкретные размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя учреждения.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

8.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы (без учёта заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Из фонда оплаты труда работникам школы могут производиться следующие выплаты:

- ежегодная разовая материальная помощь работникам и руководителю МАОУ ООШ № 1 им. М.А. Погодина в размере одного должностного оклада.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**Минимальные оклады по должностям работников  
МАОУ ООШ №1**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер оклада  01.10.2019
<b>Педагогический персонал</b>		
2 квалификационный уровень	<b>Минимальный должностной оклад Педагог-организатор:</b> Средне-профессиональное образование	<b>5 843 – 6 145</b>
	Высшее образование	<b>5 843</b>
		<b>6 145</b>
	<b>Минимальный должностной оклад Социальный педагог:</b> Средне-профессиональное образование	<b>5 843- 6 145</b>
	Высшее образование	<b>5 843</b>
		<b>6 145</b>
3 квалиф. уровень	<b>Минимальный должностной оклад Педагог дополнительного образования</b> Средне-профессиональное образование	<b>5 843 – 6 145</b>
	Высшее образование	<b>5 843</b>
		<b>6 188</b>
	<b>Минимальный должностной оклад Воспитатель: Педагог-психолог:</b> Средне-профессиональное образование.	<b>6 039 – 7 679</b>
	Высшее образование	<b>6 039</b>
		<b>7 679</b>
	<b>Минимальный должностной оклад Педагог-библиотекарь</b> Средне-профессиональное образование	<b>6 217 – 6 726</b>
	Высшее образование	<b>5977</b>
		<b>6 726</b>
	<b>Минимальный должностной оклад</b>	<b>6 427 – 6 831</b>

	<b>Учитель: учитель-дефектолог: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:</b>	
	Средне-профессиональное образование	<b>6 427</b>
	Высшее образование	<b>6 831</b>
	<b>Минимальный должностной оклад</b>	<b>6217 - 6 427</b>
	<b>Учитель-логопед</b>	
	Средне-профессиональное образование	6 217
	Высшее образование	6 427

**Размеры окладов работников МАОУ ООШ №1, осуществляющих  
профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по  
профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням		Размер оклада
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			01.10.2019
<b>Персональная квалификационная группа 1 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	<b>Минимальный должностной оклад</b> Делопроизводитель ,архивариус, лаборант, документовед, машинистка, экспедитор		<b>3 105 - 3424</b>  3 105
	Должности служащих первого квалификационного Уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» ( или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)		3 424
<b>Персональная квалификационная группа 1 «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
	<b>Минимальный должностной оклад</b>		<b>3 822</b>
1 квалификационный уровень	Администратор, техник		3 822
<b>«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» Персональная квалификационная группа 3</b>			
	<b>Минимальный должностной оклад</b>		<b>6 049-7 481 руб.</b>
1 квалификационный уровень	Программист ,инженер (без категории)		6 049
2 квалификационный уровень	Программист ,инженер (2 категории)		6 062
3 квалификационный уровень	Программист ,инженер (1 категории)		6 528
4 квалификационный уровень	Программист ,инженер (ведущий)		7 481

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры , искусства и кинематографии ведущего звена»**

**Минимальный размер оклада  
Зав. библиотекой:**

С 01.10.2019  
4 468

**Размеры окладов работников МАОУ ООШ №1, осуществляющих  
профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер оклада, с учётом повышающего коэффициента
<b>Обслуживающий персонал</b>		
<b>1 разряд работ в соответствии с ЕТКСР и ПР</b>		
<b>01.10.2019 г.</b>		
<b>Минимальный должностной оклад</b>		<b>2 788 руб.</b>
	Гардеробщик	2 788
	Дворник	2 788
	Сторож, уборщик производственных и сл. помещений.	2 788
<b>3 разряд работ в соответствии с ЕТКСР и ПР</b>		<b>01.10.2019</b>
		<b>3 105</b>
Рабочий по комп. обслуж. и ремонту		3 105

**Размеры окладов работников МАОУ ООШ №1, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням		Размер оклада С 01.10.2019	
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>				
<b>Минимальный должностной оклад 6 049 -7 481 руб.</b>				
1- 4 квалификационный уровень	<b>Бухгалтер, Экономист</b> - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		6 049	
	II категория		6 062	
	I категория		6 528	
	ведущий		7 481	
	<b>«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b> <b>Минимальный должностной оклад 3 105 руб.</b>			
	<b>Кассир</b> <b>3 105 руб.</b>			