

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. ЦЕНТОРА-ЮРТ»  
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
Протокол № 3 от «11» 01 2021 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ «НОШ с. Центора-Юрт» Грозненского  
муниципального района ЧР  
/Зуруева М.Х./  
Приказ № 10 от «12» 01 2021 г.



**Положение о системе оплаты труда работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБОУ «НОШ с. Центора-Юрт» Грозненского муниципального района ЧР (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату

труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Чеченской Республике на соответствующий год Правительством Чеченской Республики, Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Чеченской Республики" и Республиканским объединением работодателей Чеченской Республики "О минимальной заработной плате в Чеченской Республике".

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

### **3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;

– доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

– иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

– за результативность работы в предыдущем учебном году;

– за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;

– за стаж непрерывной работы;

– премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 5 к настоящему Положению) и рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 1000 руб.

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала)

осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (приложение № 6 к настоящему Положению).

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

– за выполнение особо важных и ответственных поручений;

– подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

– позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель

образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

**Должностные оклады педагогических работников**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	
	Педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	
	Методист	
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	
	Учитель	
	Учитель-дефектолог	

**Должностные оклады административно-хозяйственного персонала**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	
	Заведующий столовой	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и взрослых	

**Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного первого уровня		
–	Помощник воспитателя	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	

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

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер</b>
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере:  – сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;  – работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой арифметической ставки;  – работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы,	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

определенной трудовым договором	
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:	
– за классное руководство;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада;</li> <li>• Ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.</li> </ul>
– проверку письменных работ;	Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада
– руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;	Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада
– заведование кабинетами и лабораториями	Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада
За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:	
– за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;	Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада
– осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада

**Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников**

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3 балла; 99–98% – 2 балла; 98–95% – 1 балл; менее 95% – 0 баллов
2	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1–3 – 1 балл; 4–6 – 2 балла; 7–9 – 3 балла
3	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку
4	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК).  Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер- классов, презентаций опыта	Федеральный уровень – 2 балл; региональный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 0,5 балла; уровень учреждения – 0,5 балла
6	Участие в работе республиканских конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов – основной докладчик; 4 балла – содокладчик; 1 балл – рядовой участник
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы  Муниципальный:  1 – участие;

		2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл
2. Воспитательная деятельность преподавателей		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации
10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление кабинетов	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл – за отсутствие замечаний

17	Победа преподавателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 - победа
----	--	---

**Основание для премирования работников и размеры премий**

<b>Категории работников</b>	<b>Основание для премирования</b>	<b>Размер премии, руб.</b>
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в двадцатку лучших школ региона или страны	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся	
Административно-управленческий персонал	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	
Иные работники	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации	
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации	
	Выполнение дополнительных работ	