РАССМОТРЕНО
на заседании ПК
Протокол № 1 от 29.08.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор _____ Е.И.Евсюкова
Приказ № 99 от 29.08.2019 г.

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная школа с.
Слобода-Выходцево муниципального образования «Мелекесский район»
Ульяновской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных образовательных организаций Ульяновской области, находящихся в ведении исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, осуществляющего государственное управление в сфере образования .

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево», в профессиональных квалификационных группах. размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем . При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов (абзац введен согласно изменениям на 19 июля 2017 года).

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево».

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево»

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным

квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К},$$

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с приложениями № [1](#) и [2](#) к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево», работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пункт с изменениями на 9 января 2017 года).

3.3. Работникам образовательных организаций, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (пункт с изменениями на 11 апреля 2014 года).

3.4. Работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» образовательных организаций за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам образовательных организаций за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в

зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:1

3.7.1. Работникам образовательных организаций за классное руководство (Дкр) – в соответствии с формулами (подпункт с изменениями на 11 апреля 2014 года.

1) в 1–4 классах общеобразовательных организаций

$$\text{Дкр} = \text{К} + 0,1\text{ДО},$$

где:

К = 1000 рублей;

ДО – должностной оклад, ставка заработной платы;

2) в 5–11 классах общеобразовательных организаций

$$\text{Дкр} = \text{К} + 0,15\text{ДО},$$

где:

К = 1000 рублей;

ДО – должностной оклад, ставка заработной платы;

3) в профессиональных образовательных организациях

$$\text{Дкр} = 0,1\text{ДО},$$

где:

ДО – должностной оклад, ставка заработной платы.

В указанных размерах доплата за классное руководство устанавливается при наличии в классе количества обучающихся не менее норматива наполняемости, в иных случаях – пропорционально нормативу наполняемости исходя из количества обучающихся в классе.

3.7.2. Работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» за проверку письменных работ:

в 1–4 классах общеобразовательных организаций – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по русскому языку и литературе в 5–11 классах общеобразовательных организаций – до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.3. Работникам образовательных организаций за заведование кабинетами, лабораториями:1

в общеобразовательных организациях – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (абзац с изменениями на 19 июля 2017 года.

3.7.4. Работникам за заведование учебно-опытными (учебными) участками – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.5. Работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.7.6. Работникам за работу с библиотечным фондом учебников – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (абзац с изменениями на 19 июля 2017 года.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

3.7.7. Работникам за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (подпункт с изменениями на 19 июля 2017 года.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево» могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам образовательных организаций могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком

назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций ([приложение № 4](#) к Положению).

4.6. Надбавка за работу в образовательных организациях с определёнными условиями устанавливается (пункт с изменениями на 9 января 2017 года,

в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населённых пунктах (по должностям работников образовательных организаций в соответствии с приложением № 3 к Положению), – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам), – в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

При наличии у работников образовательных организаций двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию. Надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населённых пунктах, в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, и профессиональных образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования углублённой подготовки, устанавливаются независимо от наличия других оснований (абзац с изменениями на 19 июля 2017 года, – см. [предыдущую редакцию](#)).

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).¹

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (абзац с изменениями на 16 ноября 2015 года.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %	При наличии второй квалификационной категории, %
Общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования, профессиональные образовательные организации, дошкольные образовательные организации и организации, реализующие основные общеобразовательные программы (графа с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. предыдущую редакцию)	50	35	22
Иные образовательные организации	35	28	22

4.9. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

доплата за учёную степень доктора наук – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области (абзац введен согласно изменениям на 19 июля 2017 года).

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации (абзац с изменениями на 5 сентября 2018 года).

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей (абзац введен согласно изменениям на 11 апреля 2014 года).

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.13. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению

	психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
	Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10–11

	<p>классах</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчётности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в мероприятиях на уровне образовательной организации, района
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Медицинские работники	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости
	Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками)
	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по профилактике обострения хронических заболеваний

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14. Для установления премий по итогам работы в образовательной организации создаётся рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательной организации утверждается нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом образовательной организации в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных организаций, утверждённым нормативным актом образовательной организации.

4.16. Работникам образовательных организаций в связи с профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и

не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации (пункт с изменениями на 5 сентября 2018 года).

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определёнными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер да.

Установление надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников образовательных организаций, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

4.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определёнными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации .

Размеры надбавок за работу в образовательной организации, , находящейся в сельском населённом пункте, размеры доплат и надбавок за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания рассчитываются только исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором).

4.19. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчётный период (абзац с изменениями на 19 июля 2017 года, -):

до 10000 рублей включительно – 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно – 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно – 30 процентов;
от 100001 рубля до 500000 рублей включительно – 50 процентов;
от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно – 75 процентов;
свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда, образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются (абзац с изменениями на 19 июля 2017 года,).

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций определяется с учётом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объёмов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных организаций устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо нормативным актом образовательной организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательных организаций, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательных организациях, находящихся в сельских населённых пунктах, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю (пункт с изменениями на 11 апреля 2014 года,)

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном

уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников педагогических колледжей и училищ, а также работников образовательных организаций дополнительного

образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

5.8. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных организаций, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада (абзац с изменениями на 16 октября 2015 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).¹

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательная организация.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

5.10. В профессиональных образовательных организациях:

5.10.1. Педагогическим работникам объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному

образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в вышеуказанных образовательных организациях.

Руководитель образовательной организации осуществляет распределение учебной нагрузки с учётом мнения выборного профсоюзного органа и несёт ответственность за её выполнение каждым работником образовательной организации.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается:

1440 часов в год для преподавателей профессиональных образовательных организаций;

36 часов в неделю для преподавателей педагогических техникумов, педагогических колледжей.

5.10.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с работодателем по основному месту работы.

5.10.3. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), объём учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных организаций.

5.10.4. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров¹

6.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителей образовательных организаций устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается руководителями соответствующих образовательных организаций.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности (пункт с изменениями на 9 января 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#)):3

для руководителя образовательной организации от 1 до 3 (абзац с изменениями на 13 декабря 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#));2

для заместителей руководителя от 1 до 2,5 (абзац с изменениями на 13 декабря 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#));

для главного бухгалтера от 1 до 2,5 (абзац с изменениями на 13 декабря 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается нормативным актом исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзацах втором – четвёртом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, включённой в перечни, утверждённые Правительством Ульяновской области (абзац введен согласно изменениям на 13 декабря 2018 года).

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих образовательных организаций.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательной организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций.

6.6. (пункт исключен согласно изменениям на 19 июля 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).¹

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (пункт введен согласно изменениям на 18 июля 2014 года).¹

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется

исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам образовательных организаций, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая форма оплаты труда: 1

за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного при тарификации;

за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки преподавателями профессиональных образовательных организаций.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную

норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена по укрупнённым группам специальностей «Образование и педагогические науки», «Физическая культура и спорт», «Музыкальное искусство») стоимость часа определяется путём деления месячной ставки заработной платы на 72 часа (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

7.5. Руководители образовательных организаций для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам образовательных организаций в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со [статьёй 133](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательных организаций

8.1. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников казённых образовательных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объёмов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из базового фонда и фонда стимулирования.²

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются средства на установление премии по итогам работы (абзац с изменениями на 16 ноября 2015 года, - см. [предыдущую редакцию](#)):

педагогическим работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в размере не менее 10 процентов объёма фонда оплаты труда этой категории работников, работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объёма фонда оплаты труда этой категории работников (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#));

преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций в размере не менее 11 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

педагогическим работникам организаций дополнительного образования в размере не менее 9 процентов фонда оплаты труда этой категории работников (абзац введен согласно изменениям на 16 ноября 2015 года).

8.3. Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда

работников образовательной организации, и утверждает их по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объёма работы (абзац с изменениями на 5 сентября 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников образовательных организаций лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательных организаций может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 1
к Положению

Размеры

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования областных государственных образовательных организаций Ульяновской области

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утверждённым [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесённым к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:3

1.1. (подпункт исключен согласно изменениям на 5 сентября 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).1

1.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

5506 рублей – для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#));

4514 рублей – для иных образовательных организаций (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого
уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К = 0,00

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго
уровня»2**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1	2
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К = 0,24

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:1

2.1. (подпункт исключен согласно изменениям на 5 сентября 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).1

2.2. (подпункт исключен согласно изменениям на 5 сентября 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).3

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (пункт введен согласно изменениям на 25 декабря 2017 года):

7947 рублей – для образовательных организаций дополнительного образования;

7511 рублей – для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций) и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы;

7196 рублей – для профессиональных образовательных организаций;

5908 рублей – для иных образовательных организаций.

3. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

3.1. (подпункт исключен согласно изменениям на 5 сентября 2018 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).1

3.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:1

9578 рублей – для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций) (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#));

8682 рубля – для иных образовательных организаций (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности руководителей структурных подразделений»**

Квалификационные	Должности, отнесённые к квалификационным
------------------	--

уровни	уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,07
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,25

Приложение № 2
к Положению

Размеры

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области **по
общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по

соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29.05.2008 № 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и [от 29.05.2008 № 248н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад – 4612 рублей (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года,

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,00 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, базовый оклад – 5454 рублей (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года,

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20
4 квалификационный уровень	К = 0,40

3. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад – 4900 рублей (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года, - см. [предыдущую редакцию](#)).

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

4. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад – 5100 рублей (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года,

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной

квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад – 5800 рублей (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года .

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

6. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвёртого уровня, базовый должностной оклад – 7921 рубль (абзац с изменениями на 25 декабря 2017 года.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,30
3 квалификационный уровень	К = 0,45

Приложение № 3
к Положению

Перечень

должностей работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области, находящихся в сельских населённых пунктах, для которых устанавливается надбавка в размере 20 процентов

1. Директор, начальник, заведующий образовательной организацией.
2. Начальник учебно-методического, планового и других основных отделов.
3. Управляющий учебным хозяйством.
4. Заведующий отделом, лабораторией, учебной частью.
5. Заместитель директора, начальника, заведующего образовательной организацией.
6. Заместитель управляющего учебным хозяйством.
7. Дежурный по режиму.
8. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификационными справочниками.
9. Главный бухгалтер, его заместитель, руководитель группы.
10. Педагогические работники.
11. Концертмейстер.
12. Аккомпаниатор.
13. Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.
14. Инженерно-педагогические работники (старший мастер, мастер производственного обучения).
15. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
16. Инструктор физического воспитания.
17. Тренер-преподаватель.
18. Инспектор.
19. Методист.
20. Психолог.
21. Социолог, социальный педагог.

22. Переводчик.
23. Старший лаборант.
24. Лаборант, имеющий среднее профессиональное образование.
25. Инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.
26. Бухгалтер.
27. Экономист.
28. Художник.
29. Инженер.
30. Механик.
31. Техник.
32. Мастер.
33. Агроном.
34. Зоотехник.
35. Библиотекарь.
36. Врач.
37. Медицинская сестра.

Приложение № 4
к Положению

**Порядок
назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы,
выслугу лет работникам областных государственных образовательных
организаций Ульяновской области**

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка), включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах:

для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки зарплаты за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	3	7	13	17

Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, тьютор (графа с изменениями на 19 июля 2017 года,	-	5	12	17
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для медицинских работников – 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 8 лет – 8 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 10 лет – 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

Приложение 1

Выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда

Категория работников окладам	Размер надбавок к базовым
с учетом коэффициентов	
1. Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания:	
- «Почетный работник»	10%
- «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.)	20
2. Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных)	20%
3. Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
- кандидата наук	2000 руб.
- доктора наук	4000 руб.
4. Руководители учреждений образования, их заместители и руководители структурных подразделений, закончившие факультет по подготовке организаторов образования (менеджеров образования)	10%
5. Молодые специалисты	30%,

6. Работники образовательных учреждений поощряются за высокую результативность качество работы, напряженность и интенсивность труда

размеры и порядок установления поощрительных выплат определяются в локальном нормативном акте образовательным учреждением самостоятельно при участии управляющего совета по представлению руководителя образовательного учреждения 15-20% (от наполняемости класса, группы и количества часов)

7. Педагогическим работникам за работу с учащимися в специальным (коррекционных) классах (группах), имеющих ограниченные возможности здоровья (VII-VIII вид)

Постановление Совмина и ЦК КПСС №-620 от 15.07.1964г.

Постановление Совмина и ЦК КПСС №-318 от 12.04.1984г.

Приложение 2.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы по результатам труда.

Критерии и его показатели		Подтверждающие документы
1. Успешность учебной работы:		
1.1. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа: - высокий уровень (выше показателей по району) - средний (на уровне района) - соответствует уровню успеваемости учащегося	За год	Результаты ОГЭ, административные контрольные работы, результаты внешнего по отношению к учителю мониторинга.
	До 1000	
	До 800	
1.2. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе: - областной уровень - муниципальный уровень - школьный уровень	В течение года	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров.
	1000	
	500	
1.3. Позитивная динамика учебных достижений учащихся по следующим критериям: - абсолютная успеваемость	По итогам года	Оценки в учебных журналах, соответствующие результатам ВШК. ведение мониторинговых карт
	До 2000	

<ul style="list-style-type: none"> - качественная успеваемость - количество учащихся, участвующих в различного уровня олимпиадах, конкурсах, конференциях - позитивная динамика мотивации к предмету 		учителя.
<p>1.4. Участие в инновационной деятельности ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, элективных предметов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка авторских образовательных программ - разработка программ элективных предметов, курсов по выбору; - участие в экспериментальной работе 	<p>По результату</p> <p>До 300</p> <p>До 150</p> <p>До 1000</p>	<p>Программы курсов, утвержденных методическим советом школы, школьным методическим объединением.</p> <p>Результаты экспериментальной работы.</p>
<p>1.5. Использование в системе современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ (Приложение 5), в процессе обучения предмету и в воспитательной работе:</p>	<p>За полугодие</p> <p>До 2500</p>	<p>Данные о результативности применяемых технологий (участие обучаемых в дистанционных олимпиадах, конкурсах, проектах, учебные достижения учащихся).</p>

<p>1.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <ul style="list-style-type: none"> - благоприятный психологический климат на уроке; - организация урока и дозировка учебных заданий в соответствии с нормами СанПиН; - организация физкультминуток. 	<p>За полугодие</p> <p>До 300</p>	<p>Результаты анкетирования учащихся и родителей. Аналитическая справка заместителей директора школы по результатам посещения уроков.</p>
<p>1.7. Представление, обобщение опыта, выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях,</p> <ul style="list-style-type: none"> - на региональном уровне - на муниципальном уровне - на школьном уровне <p>руководство проблемными, творческими группами, проведение открытых уроков; наставничество.</p>	<p>За полугодие</p> <p>До 500</p> <p>До 300</p> <p>До 200</p> <p>До 300</p>	<p>Удостоверения, дипломы, справки, учительское портфолио. Оформленные материалы по открытому мероприятию, пополнение школьного сайта. Приказ директора школы о назначении наставника, план работы.</p>
<p>1.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения)</p>	<p>По четвертям</p> <p>До 200</p>	<p>Справка администрации.</p>
<p>2. Активность во внеурочной воспитательной деятельности</p>		

<p>2.1. Качественное выполнение функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие обучающихся в общешкольных и районных мероприятиях; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.). 	<p>За четверть</p> <p>До 500</p>	<p>Справка администрации.</p> <p>90-100% участие в мероприятиях большинства учащихся.</p> <p>Конспекты. Материалы, представленные в печать школьной газеты, пополнение школьного сайта.</p>
<p>2.2. Ведение индивидуальных карт изучения личности обучающихся: уровень развития, уровень воспитанности (динамика), изучение развития классного коллектива.</p>	<p>За год</p> <p>До 1000</p>	<p>Предоставленные в электронном виде отчеты.</p>
<p>2.3. Отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).</p>	<p>За четверть</p> <p>200</p>	<p>Справка администрации.</p>
<p>2.4. Организация классным руководителем или родителями класса детских походов, поездок и экскурсий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по району, - по области, - за пределы области. 	<p>За четверть</p> <p>До 300</p> <p>До 500</p> <p>До 700</p>	<p>Материалы, представленные в печать школьной газеты, пополнение школьного сайта.</p>
<p>2.5. Официально зафиксированные спортивные достижения учащихся. (Без ДЮСШ):</p>	<p>ежемесячно</p> <p>к/л</p>	<p>Удостоверения, дипломы, справки, информация в школьный сайт.</p>

	250/150	
- всероссийский уровень	150/100	
- областной уровень	100/50	
- муниципальный уровень		
2.6. Организация и проведение мероприятий для обучающихся совместно с родителями и работниками других сфер деятельности.	За четверть До 200	Конспекты, материалы, представленные в печать школьной газеты, пополнение школьного сайта.

Приложение 3.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат администрации школы по результатам труда.

3. Выплаты административного персонала		
3.1. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение ЕГЭ, переход на новый базисный учебный план, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).	Ежемесячно	
3.2. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение.	За полугодие	
3.3. Работа образовательного учреждения в статусе экспериментальной, инновационной площадки различного уровня (статус должен быть документально подтвержден).	За полугодие	

3.4. Участие образовательного учреждения и обучающихся в мероприятиях различного уровня: - областной уровень - муниципальный уровень - школьный уровень	За полугодие	
3.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.	За год	
3.6. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.	За год	
3.7. Отсутствие рекламации по итогам аттестации образовательного учреждения.	За год	
3.8. Наличие высоких творческих и производственных достижений в работе.	За год	
3.9. Официально зафиксированные достижения школы во внешкольных мероприятиях различного уровня (педагог-организатор, вожатый): - областной уровень - муниципальный уровень	Ежемесячно	Удостоверения, дипломы,

Приложение 4.

Перечень оснований для начисления единовременных стимулирующих выплат педагогическим работникам и администрации школы.

4. Единовременные стимулирующие выплаты		
4.1. Качественное и своевременное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей.	До 800	
4.2. Единовременное премирование (награждение) отличившихся работников образовательного учреждения осуществляется: • к юбилейным и праздничным датам		

(начиная с 50 лет, через каждые 5 лет),	2500	
- проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения,		
- за работу без больничного листа (за год);		
- увольнение с работы в связи с уходом на пенсию;	1500	
- на погребение близких родственников;		
- дежурство учителей на дискотеках.	2 оклада	
	2000	
	100	

Приложение 5

Критерии оценки использования ИКТ в урочной и внеурочной деятельности

1. Создание методических и дидактических разработок (презентаций, тестов, буклетов и т.д.) (По результатам представления этих разработок в конце полугодия).
2. Использование на уроках и внеклассных мероприятиях материалов ЦОР, электронных учебников и других разработок, в т.ч. единой коллекции цифровых образовательных ресурсов и сайтов и других образовательных ресурсов сети Интернет. (По результатам представления их использования на конкретных уроках и мероприятиях – в конце полугодия)
3. Участие педагогов и учащихся в Интернет-олимпиадах, конкурсах и проектах. (По результатам участия - в конце полугодия).
4. Обобщение и распространение опыта работы через ШМО, сайт школы, научно-практические конференции различного уровня, Интернет-сообщества. (По результатам участия - в конце полугодия).
5. За участие в проектной деятельности школы.

(Оплату проектной деятельности производить за 1 полугодие в размере до 2500 руб, по результатам оценки тематики и целесообразности исследования, эффективности интеграции в учебный процесс, качества оформления **презентации учителя, визитки, 3 методических и 3**

дидактических разработок. Представление заявленной темы – до 25 сентября. Сдача готового материала до 25 декабря.

Оплату проектной деятельности производить за 2 полугодие до 800 рублей в месяц. Обязательное выступление на неделе защиты проектов (независимо от длительности проектов). Лучшие проекты будут рекомендованы на участие в конкурсах различного уровня. **Сдача готового материала до 25 мая. На отдельном диске с наклейкой, проверенные на работоспособность.**

Состав УМП проекта:

1. Презентация учителя, визитка.
2. **Разработка урока** согласно требованиям, предъявляемым к урокам с использованием ИКТ (технологическая карта урока, презентации, тесты и т.д.).
3. 3 методические разработки.
4. 3 дидактические разработки.
5. Веб-сайт.
6. Буклеты.
7. Презентация учащегося, дополненная сообщением по теме исследования или рефератом в виде текстового файла. При условии работы учащегося над проектом в течении 2 лет реферат (исследовательская разработка) и возможность участия учащихся в научно-практических конференциях и конкурсах различного уровня).

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.08.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор _____ Е.И.Евсюкова
Приказ № 99 от 29.08.2019 г.

**Положение
о материальном стимулировании работников в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Основная школа с. Слобода-Выходцево муниципального образования
«Мелекесский район» Ульяновской области»**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников образовательных учреждений, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ульяновской области (Приложение 1);

поощрительные выплаты по результатам труда, за высокую результативность, качество работы и интенсивность труда (Приложение 2).

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.3. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам МБОУ «Основная школа с. Слобода-Выходцево».

1.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением (Управляющий совет).

1. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

1. Поощрительные выплаты производятся в установленном порядке: ежемесячно в течение года.

1. Поощрительные выплаты устанавливаются в виде стимулирующих надбавок .

1.8. Поощрительные выплаты по результатам труда устанавливаются данным положением утверждаются управляющим советом, по представлению руководителя образовательного учреждения.

1.9. Руководитель образовательного учреждения представляет в управляющий совет общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.