



размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Сампурского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения профсоюзного комитета Школы;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Школы.

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника Школы (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников Школы работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установле-

нии им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику Школы производится за счет средств бюджета Тамбовской области, районного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных Школе на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы не должна превышать 40 %.

1.11. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Оплата труда работников учреждений осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в соответствии с установленным настоящим Положением размерами оплаты труда, с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.13. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам учреждений являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.14. Режим труда и отдыха для работников Школы устанавливается правилами внутреннего распорядка Школы.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.15. Количество часов, отработанных работником Школы сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период по табелю учета рабочего времени, как разница между фактическим отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленного для работника нормального числа рабочих часов за учетный период.

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц, не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленным законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.16. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.17. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте учреждения могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

1.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.21. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников Школы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам», постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

2.2. Установлены следующие размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

по ПКГ первого уровня – 3118 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3563 рубля;

по ПКГ третьего уровня – 5137 рублей; для ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня – 5237 рублей (в минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 5938 рублей.

Минимальные размеры окладов работников учреждений, не включенных в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

руководитель филиала 6681 рубль;

заместитель руководителя филиала 6087 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Школы дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые Школой, не могут быть ниже размеров, устанавливаемых для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н;

по общеотраслевым должностям служащих (инженеры, специалисты по кадрам, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – 0,05;

3 квалификационный уровень – 0,10;

4 квалификационный уровень – 0,15;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,05;

2 квалификационный уровень – 0,01;

3 квалификационный уровень – 0,15;

4 квалификационный уровень – 0,25;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – 0,20.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам Школы, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам первого, второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам Школы, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

3.4. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Для работников Школы устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности – повышающий коэффициент 0,25;
- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - повышающий коэффициент 0,20.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,45.

Основание для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав Школы.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления**

Для работников Школы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (выплата исчисляется без учета повышенного коэффициента по типу (виду) учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат и надбавок, установленных в настоящем Положении).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников Школы.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в

полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенную ставку заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце 1 настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по должности, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (месяц) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по должности, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада и повышающего коэффициента по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам):

4.4.1. за делопроизводство (ведение протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, методического совета, протоколов общего собрания трудового коллектива, заседаний профкома) – 5%;

4.4.2. за заведование учебными кабинетами химии, физики, информатики, спортивным залом в базовой школе и полнокомплектных филиалах – 5%, в малокомплектных филиалах – 4%, за заведование остальными кабинетами – 3%, мастерскими (включая ремонт станков, верстаков, заготовку материала) – 20%;

4.4.3. за заведование пришкольным участком, уход за цветами в коридорах и рекреациях школы, проведение опытнической работы – 10% ежемесячно в течение всего календарного года; за заведование пришкольным участком в филиалах – 10% в период работы на участке (март-октябрь).

4.4.4. в филиалах: за ведение сайта – 5%, за регистрацию и отправку электронной почты – 5%.

4.4.5. за выполнение функций классного руководителя – 1000 рублей при наличии в классе 14 и более обучающихся; в случае, если количество обучающихся в классе меньше установленной нормы, оплата производится прямо пропорци-

онально количеству обучающихся; кроме этого 10% от ставки с учётом повышающего коэффициента в начальной школе и 15% от ставки с учётом повышающего коэффициента в основной и средней школе при наличии в классе 14 и более обучающихся; в случае, если количество обучающихся в классе меньше установленной нормы, оплата производится прямо пропорционально количеству обучающихся;

4.4.6. за руководство методическими объединениями – 5%;

4.4.7. за проверку тетрадей - учителям начальных классов – 10%; учителям русского языка – 20%, учителям математики -15%, учителям-предметникам (физика, химия, история, география, иностранный язык, биология) -5% при наличии в классе 14 и более обучающихся и полной ставки; если количество обучающихся в классе меньше установленной нормы, оплата производится прямо пропорционально количеству обучающихся, если учебная нагрузка по данному предмету меньше ставки, оплата производится пропорционально количеству часов;

4.4.8. за ведение базы АРМ «Директор» в филиалах – 5 %;

4.4.9. за выполнение функции ответственного за безопасную перевозку обучающихся школьным автобусом – 15%;

4.4.10. за выполнение функции организатора, функции куратора дистанционного образования учащихся – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом повышающего коэффициента, независимо от количества часов, которые имеет педагогический работник;

4.4.11. за выполнение функции механика, выпускающего школьный микроавтобус в рейс, ответственному за эту работу работнику – 15% (за каждое транспортное средство);

4.4.12. за выполнение функции заместителя заведующего филиалом с численностью:

до 40 учащихся – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 41 до 60 учащихся – 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 61 до 80 учащихся – 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.4.13. за выполнение функции библиотекаря, вожатой в филиалах – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.4.14. за прием учащихся первых классов, групп дошкольной подготовки – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (если прием детей начинается не менее чем за час до начала занятий);

4.4.15. младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков - 30 %;

4.4.16. за реализацию сетевого взаимодействия с филиалами учителям – 5%;

4.4.17. за выполнение мелкого ремонта автомобиля – 10%;

- 4.4.18 за ведение реестра педагогических работников, которым предоставляются меры социальной поддержки в виде возмещения расходов, связанных с предоставлением бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности в базовой школе – 15%, в филиалах – 5%;
- 4.4.19. за сложность и напряженность в работе, связанную с применением ручного труда (отсутствие соответствующего оборудования: хлеботорезательных, овощерезательных, картофелеочистительных машин и др.) подсобным рабочим кухни, повару (при отсутствии персонального коэффициента) при: обслуживании более 300 обучающихся – 50%,  
обслуживании от 200 до 300 обучающихся – 40%,  
обслуживании от 100 до 200 обучающихся – 30%,  
обслуживании от 50 до 100 обучающихся – 20%,  
обслуживании до 50 обучающихся – 10%;
- 4.4.20. за организацию работы по обеспечению учащихся учебниками заведующему библиотекой – 15%;
- 4.4.21. за выполнение функций общественного инспектора по защите и охране прав детства в базовой школе – 20%, в филиалах с численностью учащихся более 100 человек – 10%, в филиалах с меньшей численностью – 5%;
- 4.4.22. учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому, за сложность и напряженность в работе, связанную с удаленностью проживания больных учащихся от школы – 80%;
- 4.4.23. за выполнение обязанностей ответственного за газовое хозяйство, за пожарную безопасность, за тепловое хозяйство, за безопасность дорожного движения в базовой школе, филиалах с численностью учащихся более 100 человек – 5%, в филиалах с меньшей численностью – 2,5%;
- 4.4.24. за выполнение обязанностей ответственного за охрану труда в филиалах с численностью учащихся более 100 человек – 5%, в филиалах с меньшей численностью – 2,5%;
- 4.4.25. учителям, ведущим предметы на профильном уровне, при численности учащихся 20 человек и более – 20%;
- 4.4.26. воспитателю, младшему воспитателю за превышение наполняемости дошкольных групп – 20%;
- 4.4.27. ответственному за ведение электронных дневников в базовой школе, филиалах с численностью учащихся более 100 человек – 15%, в филиалах с меньшей численностью – 5%;
- 4.4.28. учителю группы дошкольной подготовки: 10% за проведение оздоровительных мероприятий, привитие санитарно-гигиенических навыков дошкольникам, 10% - за индивидуальную работу (тетради, прописи) с дошкольниками (при условии, если количество дошкольников превышает 10 человек) 10% - за выполнение функции классного руководителя и работу с родителями по подготовке дошкольников к обучению в школе; 3% - за заведование кабинетом, 2% - за заведование игровой комнатой;
- 4.4.29. педагогическим работникам за работу с электронными дневниками в базовой школе, филиалах с численностью учащихся более 100 человек – 10%, в филиалах с меньшей численностью – 4%;

- 4.4.30. за выполнение мелкого ремонта автомобиля – 20%;
- 4.4.31. уборщику служебных помещений, младшему воспитателю за приготовление и применение дезинфицирующих средств при уборке туалетов 5% за каждый туалет с 1 – 2 унитазами, 10% за каждый туалет более 2 унитазов, за применение чистящих и дезинфицирующих средств при уборке раковин до 20% (из расчета 1% за 1 раковину);
- 4.4.32. за уход за комнатными растениями в рекреации школы уборщику служебных помещений – 5%;
- 4.4.33. уборщику служебных помещений, младшему воспитателю за стирку полотенец, занавесок – 5%, за стирку постельного белья – 25%;
- 4.4.34. уборщику служебных помещений за приготовление чая в филиалах, в которых не организовано питание до 10% в зависимости от количества обучающихся;
- 4.4.35. уборщику служебных помещений за помощь учителю дошкольной подготовки в одевании детей для прогулки – 10%;
- 4.4.36. водителю за мытье автобуса – 30%;
- 4.4.37. сторожу-вахтеру за сохранность одежды в гардеробе – 20%.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

5.1. Для работников Школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результат работы устанавливаются:

*Педагогическим работникам:*

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся, учителям, работающим в первых классах наполняемостью 14 человек и выше – 10%, с меньшей наполняемостью пропорционально количеству учащихся;

- за специфику образовательных программ учителям, работающим в профильных классах – 10% за каждый класс, в классах с детьми с ОВЗ – 10% (если учебная нагрузка в данном классе меньше ставки, оплата производится пропорционально количеству часов), учителям, работающим по новым УМК – 5%;

- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учителям русского языка и математики – 10%;

- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания учителям истории, литературы, географии – 10%;

- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий учителям, подготовившим призеров олимпиад, конкурсов, проектов – 5% (муниципальный уровень), 10% (зональный уровень), 20% (региональный уровень), 30% (всероссийский уровень), достигшим высоких показателей (выше областных) в государственной (итоговой) аттестации в новой форме и в форме ЕГЭ – если сдавало не менее 10 учащихся – до 20% за каждый класс, если сдавали отдельные учащиеся - до 10% (по 1% за каждого обучающегося), подготовившим призеров дистанционных конкурсов – 5%;

- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ – 3%;

- за сохранение контингента обучающихся социальному педагогу, педагогу-психологу, воспитателю, педагогу дополнительного образования – 5%;

*Классным руководителям* - до 10% по 1% за каждый критерий при наличии в классе 14 и более обучающихся; в случае, если количество обучающихся в классе меньше установленной нормы, оплата производится прямо пропорционально количеству обучающихся :

-отсутствие пропусков уроков без уважительной причины

-соблюдение всеми учащимися класса делового стиля одежды

-высокий уровень воспитанности класса

- активность учащихся класса в общешкольных мероприятиях

-индивидуальная воспитательная работа с обучающимися

-индивидуальная воспитательная работа с родителями

-качественное дежурство классного коллектива по школе

-ответственное отношение к классному журналу, дневникам, личным делам обучающихся

-активное участие учащихся в конкурсах, соревнованиях

-постоянное использование ИКТ технологий в воспитательных мероприятиях.

*Лаборанту:*

за сохранность лабораторного, компьютерного оборудования – 25%;

за соблюдение санитарно-гигиенических норм в лаборантских и в кабинете информатики – 25%;

за установку программ – до 30%;

за обслуживание компьютеров в учебных кабинетах – до 50%;

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 10%;

*Секретарю-машинистке, специалисту по кадрам, документоведу:*

За использование в работе программ Microsoft word, Excel – 30%,  
за качественное ведение документации – 20%,  
за сохранность компьютерного оборудования, множительной техники – 30%,  
за соблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности – 20%,  
за отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса – 20%.

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 30%;

*Водителю:*

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 10%;  
за отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля – до 50%;

за отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля – 40%;

за сохранность инструментов, запчастей – 30%;

за соблюдение норм расходов ГСМ – до 50%;

за отсутствие утвержденного маршрута – до 30%;

*Подсобному рабочему кухни, повару (при отсутствии персонального коэффициента)*

за сохранность кухонного оборудования, инвентаря в базовой школе и Сампурском, Ивановском, Верхоценском филиалах – 20%, в остальных филиалах – 10%;

за соблюдение пожарной безопасности, техники безопасности – 15%;

за соблюдение культуры обслуживания обучающихся, работников – 15%;

за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – до 20%;

за соблюдение санитарно-гигиенических норм при обработке посуды, кухонного инвентаря в базовой школе – 30%, в филиалах – 15%;

за составление отчетов – до 50% (по количеству обучающихся и категорий питающихся)

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 50%;

*Сторожу:*

за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 20%

за отсутствие случаев кражи по вине сторожа – 50%

за отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время – до 50%

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 30%;

*Сторожу-вахтеру:*

за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда – 20%

за своевременную подачу звонков – до 50%

за отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей – до 50%

за отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей – до 50%

*Уборщику служебных помещений:*

за качественную уборку – до 50%;

за сохранность инвентаря - 20%;

за отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке – до 50%;

за интенсивность, связанную с количеством обучающихся – до 50% ;

за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 20%;

*Инженеру по охране труда:*

за отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность – 20%;

за отсутствие замечаний со стороны проверяющих на электробезопасность – 20%;

за отсутствие замечаний со стороны проверяющих на безопасность дорожного движения – 20%;

за отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса – до 10%;

за разработку мероприятий по предупреждению несчастных случаев – 20%;

за своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников – 30%;

за отсутствие случаев травматизма среди сотрудников во время образовательного процесса – 30%;

*Завхозу:*

за организацию работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения – 20%

за своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок – 30%

за обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченное рабочее состояние их – до 100%

за отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей – 20%

за наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей – до 50%

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за участие в конкурсе «Учитель года», «Классный руководитель года» и др. – 10% (муниципальный уровень), 20% (региональный уровень);

- за участие в методической работе (выступления, открытые уроки) – 5% школьный, муниципальный уровень, 10% - региональный уровень

- за участие в работе экспериментальных площадок с оформлением документации по эксперименту школьного уровня – 5%, муниципального уровня – 10%, регионального уровня – 15%.

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (уровень обученности 100%, оценки подтверждаются при проведении государственной (итоговой) аттестации, промежуточного контроля, административных контрольных работ на 90%) если качество знаний стабильно – до 10%, качество знаний возросло – до 20%;

- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе на основании документально зафиксированных социологических исследований – 5%.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющему 1 класс и ставка заработной платы которого определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы 2 уровня. Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;  
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;  
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;  
время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
---	-----------------------------------

До 3 лет	5
От 3 до 5 лет	7
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более	20

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется Школой самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Директор Школы издает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы. Приказ об установлении надбавки объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, подтверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

подготовки школы и филиалов к новому учебному году заместителю директора школы по АХЧ, заведующим филиалами – до 45%, учителям, заведующим кабинетами – 20%;

устранении последствий аварий – 20%;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и

другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей – 20%, муниципальных мероприятий, конкурсов, фестивалей – 10%;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары) школьного, муниципального уровня – 10%, регионального уровня – 20%;

- за подготовку призеров олимпиад муниципального уровня – 5% за каждого призера, регионального уровня: зональная олимпиада – 10% за каждого призера, областная олимпиада – 50% за каждого призера;

- за подготовку призеров конкурсов муниципального уровня – 5% за каждого призера, регионального уровня -20% за каждого призера, всероссийского уровня – 30% за каждого призера;

- за проведение открытых уроков, мероприятий – 10%;

- призерам, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Классный руководитель года» муниципального уровня – 50%, регионального уровня – 100%;

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации:

- в том числе в форме Единого государственного экзамена, в форме основного государственного экзамена (если сдавало не менее 2/3 обучающихся) - 50%, если сдавали отдельные учащиеся и результаты выше областных – 10%;

- работникам школы, задействованным в проведении ЕГЭ, ГИА:

- руководителю ППЭ – 50%,

- помощнику руководителя ППЭ – 50%

- организаторам в аудитории – 10% за экзамен,

- организаторам вне аудитории – 5% за экзамен;

- за оформление выставок, стендов – до 10%

- за подготовку проектов, исследовательских работ к участию в конкурсах, конференциях, семинарах – до 10%;

- за проведение и обработку мониторингов, анкетирований – до 5% (по 1% за 1 вид) при обработке не менее 14 анкет, при меньшем количестве, пропорционально количеству обработанных анкет;

- и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзным комитетом школы).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечении функций, возложенных на учреждение.

При определении размера премии основаниями для его понижения относительно установленного максимального ее размера являются:

- не исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, установленных приказом руководителя учреждения;

- не соблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- частичное не исполнение плана работы учреждения, его филиала;

- частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

- низкая результативность работы;

- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои должностные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций Школы, не участвовали в совместной деятельности работников Школы в усовершенствовании, модернизации и оптимизации исполнения муниципальных образовательных услуг.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция Школы.

Для выплаты единовременной выплаты необходимо наличие поручения руководителя учреждения образования конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Выплаты премий работникам учреждений предусмотренных настоящим разделом, осуществляется за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения образования, установленных приказом директора Школы, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Школе на соответствующий год.

Основанием для начисления премий является трудовой договор, приказ руководителя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. В соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных обще-

образовательных учреждений» устанавливаются доплаты молодым специалистам.

5.10. Выплаты стимулирующего характера выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и за стаж непрерывной работы устанавливаются сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа, следующего за текущим, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определенных в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

- дата, указанная в приказе директора Школы об установлении выплаты стимулирующего характера;

- дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке, в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Датой прекращения начисления и выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

- дата окончания трудовых отношений;
- дата, указанная в приказе руководителя учреждения, о прекращении выплаты стимулирующего характера;
- дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда директора Школы, заместителей директора устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для директора – не превышающем пятикратного размера;

для заместителей директора – не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Школы зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

6.3. Условия оплаты труда директора Школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.4. Должностной оклад директора Школы с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад директора Школы устанавливается в размере 8483 рублей.

6.5. Директору Школы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- *повышающий коэффициент по занимаемой должности за:*  
наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;
- *наличие почетного звания:*  
«заслуженный» - 0,20;  
«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения - 0,15;
- *повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.5. Положения;*
- *повышающий коэффициент за масштабность управления:*  
за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0007;  
за каждого работника списочного состава - 0,0005;
- *повышающий коэффициент за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ 1,4, в том числе:*  
0,25- дополнительное образование обучающихся;  
0,2- вариативность программ (наличие индивидуальных учебных планов, образовательных программ для детей с ОВЗ)  
0,25 – дошкольное обучение детей;  
0,25 – дошкольное обучение детей;  
0,45 – профильное обучение (в любой форме: очно, заочно, дистанционно);
- *персональный повышающий коэффициент.*

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен ре-

шением работодателя при нарушении Федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.6. Директору Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных повышающих коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.7. Директору Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Школы устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя учредителем учреждения, утвержденных постановлением администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений:

- для руководителя муниципальных общеобразовательных учреждений – 149,5 баллов, стоимость 1 балла – 39 рублей.

6.9. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Положения.

6.10. Директору школы локальным нормативным актом работодателя устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение сложных, особо важных работ - до 200 %.

6.11. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждении директору Школы устанавливается к должностному окладу, сформированному с учетом повышающих коэффициентов.

6.12. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются:

на 10 процентов ниже должностного оклада директора Школы в фиксированном размере заместителям директора, осуществляющим руководство филиалами;

на 15 процентов ниже должностного оклада директора Школы в фиксированном размере остальным заместителям директора.

6.13. Заместителям директора Школы устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные п. 6.5.

6.14. Размер выплат компенсационного характера заместителей директора Школы устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.15. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.16. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.17. Размер выплаты за стаж непрерывной работы заместителям директора Школы осуществляется в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Положения.

6.18. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Школы**

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей Школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Школой и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Право распределять учебную работу предоставлено директору Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям Школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество препода-

давания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

7.4. Часы учебной работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом Школы (приказом) с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.5. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы учебной работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы учебной работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

7.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отдела образования администрации района, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.9. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального, областного и районного бюджетов, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При установлении заработной платы, в учреждениях осуществляющих реализацию программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, формирование фондов оплаты труда и расчет окладов педагогических работников может производиться с использованием «Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации 22.11.2007.

Приложение  
к положению об оплате труда  
работников МБОУ «Сатинская СОШ»

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Сатинская средняя общеобразовательная школа»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1		1.1. Профессионально - квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	
	1	Помощник воспитателя	3 118
2		1.2. Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1	Секретарь-машинистка	3 118
3		1.3. Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в т. ч. медицинских работников)	
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, повар, подсобный рабочий кухни, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья	3 118
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»	
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, повар, водитель автобуса	3 563
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 563

	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 563
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3 563
5		2.2. Профессионально - квалификационная группа «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
	1	Младший воспитатель	3 563
6		2.3. Профессионально - квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)	
	1	Лаборант	3 563
	2	Заведующий хозяйством	3 563
	3	Библиотекарь	3 563
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. Профессионально - квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1	Инструктор физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5 237
	2	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	5 237
	3	Воспитатель; педагог-психолог	5 237
	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед)	5 237
8		3.2. Профессионально - квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	1	специалист по кадрам, библиотекарь, документовед, специалист по охране труда	5 137
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	5 137
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5 137
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 137
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
9		4.2. Профессионально - квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1	Заведующий библиотекой	5 938
	2	заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения	6 681