

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Большекуликовская средняя общеобразовательная школа**

Согласовано с профсоюзным комитетом
протокол от 30.08.2017 №2

_____ Н.А.Димитрева

Утверждено
приказом от 30.08.2017 №491

Директор школы: _____ И.Н.Ретюнская

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ БОЛЬШЕКУЛИКОВСКОЙ СОШ**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ Большекуликовской СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Моршанского района от 28.08.2017 г. № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников МБОУ Большекуликовской СОШ.

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

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

виды выплат компенсационного характера, условия их установления;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения профсоюзной организации школы;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 133.1 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

1.6. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с данным 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 установлении 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 отдельно 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 учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, муниципального бюджета Моршанского района 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.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с [приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), [от 05 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"](#), [от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#), [от 29 мая 2007 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#), [от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"](#), [от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](#), [постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений"](#).

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Школы установлены в соответствии с постановлением администрации Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 №420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений»

по ПКГ первого уровня - 3000 рублей;
по ПКГ второго уровня - 3426 рублей;
по ПКГ третьего уровня - 4940 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 - 5710 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 №420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников Школы, применяются по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные [приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н](#).

Наименование профессии "рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий" применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

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

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

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;
3 квалификационный уровень - до 0,15;
4 квалификационный уровень - до 0,25;
5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;
2 квалификационный уровень - до 0,30;
3 квалификационный уровень - до 0,40;
4 квалификационный уровень - до 0,50;
5 квалификационный уровень - до 0,60;

Школа самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в п. 3.1 настоящего положения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается приказом по Школе в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", установленным приказом управления.

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 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 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 в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 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 - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. 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, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

- в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; в специальных (коррекционных) классах, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент до 0,20;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей; учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых; в учреждениях (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной

помощи, центрах психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением, учителям за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа - повышающий коэффициент до 0,20;

- для работников следующих учреждений: МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Моршанского района» - повышающий коэффициент 0,50.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

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

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику Школы 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 Школы персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников Школы.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников Школы устанавливаются 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](#).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом директора Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест.

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 Школы.

При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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 размер выплаты устанавливается в зависимости от количества наполняемости обучающихся в классах (классах – комплектах) от оклада, 1% на одного обучающегося 1-11 классов, но не более 15%; денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере, 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более, для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

За проверку письменных работ обучающихся размер выплат устанавливается пропорционально учебных часов и количества обучающихся:

а) учителям 1-4 классов (классов-комплектов) – не более 10% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 5% от оклада);

б) учителям 5-11 классов (классов -комплектов) по русскому языку и литературе – не более 15% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 7,5% от оклада);

в) учителям 5-11 классов (классов -комплектов) по математике, алгебре, геометрии – не более 10% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 5% от оклада);

г) учителям 5-11 классов (классов -комплектов) по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению – не более 5% от оклада (при наполняемости классов (классов-комплектов) меньше 14 человек – не более 2,5% от оклада).

За заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), учебными мастерскими, спортивными залами и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, устанавливается выплата в размере до 15% от оклада.

Учителям и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением учителям информатики и технологии устанавливаются выплаты в размере до 12% от оклада.

Размеры выплат компенсационного характера определяются исходя из минимального оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда Школы или иным локальным нормативным актом директора 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. В соответствии со статьей 104 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени отработанного сверхурочно.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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.

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

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) устанавливается локальным

нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. 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 директор 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (аттестация рабочих мест)) – до 12% от минимального оклада.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников Школы и конкретизируются трудовыми договорами.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам являются трудовой договор, приказ директора Школы, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников Школы рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- 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 Школы.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом утвержденных в Школе критериев оценки эффективности труда педагогических работников.

- 5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:
- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
 - за методическую и инновационную деятельность;
 - за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
 - за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
 - за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
 - за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников Школы.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются Школой самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-п](#), в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом директора Школы с

учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

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

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются Школой самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](#), в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Школы 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 срочных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ; другие показатели, установленные с учетом мнения профсоюза.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников Школы либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до 3-х должностных окладов по решению работодателя.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам Школы к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов. Размеры выплат стимулирующего характера для других категорий работников устанавливаются к окладам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников.

5.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Перечень видов выплат социального характера для работников Школы, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Школы;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников Школы. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Школы в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом директора Школы на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух минимальных окладов, ставок заработной платы.

6.3. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей выплачивается педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии»

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 6.1. и 6.2. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда директора Школы, заместителей директора

7.1. Оплата труда директора Школы, заместителей директора, включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

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

7.3. 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 **9600** рублей.

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

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20

- наличие почетного звания:

заслуженный", "мастер спорта" - 0,20;

"отличник", "почетный работник", награжденный орденами и медалями по профилю

Школы - 0,20.

В случае если у директора имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности)

в соответствии с пунктом 3.6 Положения – до 0,25;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного директора Школы. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.5. Директору Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда - до 20%;

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. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Директору Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

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

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до 3-х должностных окладов.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Школы устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности директора Школы, заместителей руководителя по соответствующему профилю устанавливается в соответствии с пунктами 5.5 - 5.7, 7.8 Положения.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии директору Школы, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом отдела образования.

7.10. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются к должностному окладу.

7.11. Директору Школы, заместителю директора, награжденными нагрудными знаками администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии», выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей.

7.12. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Школы на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.13. Заместителям директора Школы устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.14. 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.

7.15. 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 срочных работ.

7.16. 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 Школы с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в Школе.

7.17. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям директора Школы определяются локальным нормативным актом директора Школы с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.18. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор директора Школы, заместителей директора Школы.

7.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

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

8 . Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Школы

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Школы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Школы обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».

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.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей Школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, образовательным программам, других конкретных условий в Школе.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Школой самостоятельно с учетом специфики деятельности 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 директором Школы, определяется работодателем.

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено директору Школы с учетом мнения профсоюза, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год, педагогическим работникам Школы, для которых данное образовательное учреждение является

местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебном полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (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 Уставом, утвержденным Режимом дня с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной 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 Школы.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, 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.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отделов, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школу;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности, на среднемесячное количество рабочих часов.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Большекуликовской СОШ

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп работников
МБОУ Большекуликовской СОШ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
2	1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
	1	Делопроизводитель	3000	1	3000
3	1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (в т.ч. медицинских работников)»				
	1	Повар, уборщик служебных помещений	3000	1	3000
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
4	2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»				
	1	Водитель автобуса	3426	1	3426
6.	2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)»				
	1	Лаборант	3426	1	3426
	2	Заведующий хозяйством	3426	1	3426
	4	Механик, библиотекарь	3426	1	3426
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
7	3.1. ПКГ должностей педагогических работников				

	1	Старший вожатый.	4940	1,2	5928
	2	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	4940	1,3	6422
	3	Воспитатель	4940	1,4	6916
	4	Учитель, логопед	4940	1,5	7410
8	3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
	1	Документовед, специалист по охране труда, библиотекарь.	4940	1	4940

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Школы, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение

Учитель;

Воспитатель;

Педагог дополнительного образования;

Логопед;

Старший вожатый;

Социальный педагог.