

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ Кочетовской СОШ
Петрова С.В.
Протокол от 24.06.2024 №8

Утверждаю:
Директор МБОУ Кочетовской СОШ
Петрищева Т.А.
Приказ по МБОУ Кочетовской СОШ от
24.06.2024 № 150/1

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кочетовской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кочетовской средней общеобразовательной школы (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кочетовской средней общеобразовательной школы (далее – учреждение (МБОУ Кочетовская СОШ)).

1.2. Заработная плата работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кочетовской средней общеобразовательной школы (далее – МБОУ Кочетовская СОШ) устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тамбовской области и бюджета Мичуринского муниципального округа Тамбовской области, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы в учреждении, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МБОУ Кочетовской СОШ устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБОУ Кочетовской СОШ, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации Мичуринского муниципального округа;
- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, по типу (виду) Учреждения и персональных повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;
- выплаты социального характера;
- условия оплаты труда директора МБОУ Кочетовской СОШ, заместителей директора.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;
- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников МБОУ Кочетовской СОШ устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам МБОУ Кочетовской СОШ, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленных федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;

работой на условиях неполного рабочего времени;
работой по гибкому графику,
работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства,
нахождением в простое не по вине работника;

иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам МБОУ Кочетовской СОШ является:

трудовой договор;

приказ директора МБОУ Кочетовской СОШ о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция;

настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником МБОУ Кочетовской СОШ сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в МБОУ Кочетовской СОШ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за календарных три дня до его начала.

1.15. 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.

1.16. 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. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Заработная плата работников МБОУ Кочетовской СОШ состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) Учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников МБОУ Кочетовской СОШ по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Для работников МБОУ Кочетовской СОШ устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения для руководителей и работников, занятых в Учреждении, расположенных в сельской местности устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) Учреждения является Устав МБОУ Кочетовской СОШ.

Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, осуществляется до момента изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8 Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.

3.1. Работникам МБОУ Кочетовской СОШ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны 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; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме 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, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся в размере 60 рублей за каждого учащегося;

- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся;

Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение года не производится;

- за проверку письменных работ обучающихся:

- а) учителям 1-4 классов за проверку тетрадей – в размере до 7 процентов от ставки; учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится;

- б) учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах:

- по русскому языку и литературе, математике – в размере до 10 процентов;

- иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению, истории (в том числе индивидуальные и групповые занятия с учащимися на дому, в больнице или санатории) – в размере до 7 процентов;

размер соответствующей доплаты рассчитывается пропорционально педагогической нагрузке и количеству обучающихся в классе.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение года не производится;

- другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- за заведование учебными кабинетами (музейными комнатами) – в размере до 7 процентов;

- за заведование учебной мастерской – в размере до 10 процентов;

- за руководство районными и школьными методическими объединениями учителей - предметников и педагогов дополнительного образования - в размере до 10 процентов;
- за заведование пришкольным участком (цветником) - в размере до 15 процентов;
- за ведение делопроизводства - в размере до 15 процентов;
- за ведение внеклассной работы по предмету (физическая культура, музыка, изобразительное искусство, технология, история и другие) - в размере до 15 процентов;
- за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства - в размере до 10 процентов;
- за выполнение обязанностей ответственного за организацию и проведение работ с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет по организации их временного трудоустройства - в размере до 15 процентов;
- за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, производственных совещаний, собраний трудового коллектива - в размере до 10 процентов;
- за выполнение обязанностей секретаря общешкольного родительского собрания - в размере до 5 процентов;
- за компьютерное оформление документации (заполнение аттестатов и других документов государственного образца) - в размере до 15 процентов;
- за работу по ведению школьного сайта - в размере до 25 процентов;
- за организацию контентной фильтрации - в размере до 15 процентов;
- за обслуживание локальной сети - в размере до 15 процентов;
- за работу с базой данных при подготовке к ОГЭ и ЕГЭ - в размере до 15 процентов;
- за работу с федеральной информационной системой «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (далее – ФИС ФРДО) – в размере до 15 процентов;
- за работу с программным обеспечением - в размере до 15 процентов;
- за ведение архива - в размере до 15 процентов;
- за выполнение работы по учету, оформлению и выдаче страховых медицинских полисов, страховых свидетельств государственного пенсионного страхования - в размере до 15 процентов;
- библиотекарю и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников - в размере до 15 процентов;
- за организацию работы по внедрению электронных дневников и электронных журналов успеваемости, обучающихся в размере до 15 процентов;
- за организацию и ведение отчетной документации по питанию обучающихся - в размере до 15 процентов;
- за сопровождение при подвозе обучающихся из другого населенного пункта к месту обучения и обратно - в размере до 10 процентов;
- за выполнение работы по учёту военнообязанных - в размере до 15 процентов;
- за проведение сверок с пенсионным фондом и фондом социального страхования - в размере до 15 процентов;
- за исполнение функциональных обязанностей системного администратора (техническое сопровождение видеоконференций, вебинаров, селекторных совещаний и т.д.) - в размере до 15 процентов;
- за работу в классах интегрированного обучения (по коррекционным программам) - в размере до 15 процентов;
- за работу с группой кратковременного пребывания по программе дошкольного образования – в размере до 15 процентов;

- за работу в структурном подразделении школы – центр «Точка роста» в денежном эквиваленте;
- за организацию работы по направлению «Профессия в деталях» - в размере до 15 процентов;
- за организацию работы школьной Службы медиации – в размере до 15 процентов;
- за организацию работы с программным навигатором системы дополнительного образования детей Тамбовской области - в размере до 15 процентов;
- за работу с базой данных при подготовке к ОГЭ и ЕГЭ- в размере до 15%;
- за оформление документации по оплате коммунальных услуг - в размере до 15%;
- за руководство районными и школьными методобъединениями учителей-предметников и педагогов допобразования- в размере до 10%.
- за выполнения обязанностей ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения в размере -1500 руб., за выполнение обязанностей контролера автотранспортных средств в размере -1000 руб.

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

3.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за 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, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим

профессиональным квалификационным группам) в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. 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.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников, основные условия их установления

4.1. Для работников Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ - до 70%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премии по итогам работы за месяц - до 45%;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в размере 2600 рублей.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору МБОУ Кочетовской СОШ окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

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

досрочное выполнение работ;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

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

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

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

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий одного года.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

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

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а

также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45% исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При выплате премии учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Основаниями для начисления премий являются:

трудовой договор;

приказ директора МБОУ Кочетовской СОШ об основаниях и размере выплаты премии;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция (норма труда);

объем выполненных работ.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Кочетовской СОШ, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников МБОУ Кочетовской СОШ могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представляется отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом директора МБОУ Кочетовской СОШ на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

6. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15000 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10–20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в фиксированном размере в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за:

наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«доцент» 0,10;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) Учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.5.-2.8. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя учреждения – учреждением, осуществляющим функции и полномочия учредителя, для заместителя – руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности руководителей.

6.8. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю — по решению учреждения, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителю руководителя — по решению руководителя учреждения.

6.9. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям отчеты о результатах работы, в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки

деятельности руководителей предоставляют в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя в срок до 15 августа текущего года.

6.10. Для определения размера ежемесячной, ежеквартальной премии руководитель учреждения представляет в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя, в срок до 22 числа месяца, следующего за отчетным, информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, по форме согласно приложению 5 к настоящему постановлению.

6.11. Размер премии определяется по формуле:

$P = P_{пл.} / 100 \times Впр.$, где:

Ппл. - плановый размер ежемесячной, квартальной премии;

Впр.- процент выполнения целевого показателя (значение балла в зависимости от исполнения показателя).

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде.

6.12. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников МБОУ Кочетовской СОШ

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

7.2. 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 1 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 педагогических работников МБОУ Кочетовской СОШ устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется МБОУ Кочетовской СОШ самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка максимальными размерами не ограничивается.

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 должностного оклада.

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.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено директору МБОУ Кочетовской СОШ с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям МБОУ Кочетовской СОШ, 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 и часов по учебным планам и программам.

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

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

7.5. 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 I 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 либо локальным актом МБОУ Кочетовской СОШ 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 МБОУ Кочетовской СОШ.

7.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых п.2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ Кочетовской СОШ

Размеры
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок
зарботной платы по профессиональным квалификационным группам для работников
муниципальных образовательных учреждений

Квал и- фика ци- онны й уро- вень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
2	3	4	5	6
	1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	1.1. ПКГ "учебно-вспомогательного персонала первого уровня"			
1	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	7536	1	7536
	1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, экспедитор, секретарь	7536	1	7536
	1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни (кухонный рабочий или рабочий по кухне), возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кочегар, кастаньяш, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, оператор котельной,	7536	1	7536

	калькулятор			
	2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	2.1. ПКГ "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, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8613	1	8613
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	8975	1	8975
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	9302	1	9302
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9647	1	9647
	2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
1	Младший воспитатель	8613	1	8613
	2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)			
1	Администратор, лаборант, художник, секретарь незрячего специалиста	8613	1	8613
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8975	1	8975
3	Заведующий столовой	9302	1	9302
4	Механик, библиотекарь	9647	1	9647
	3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10125	1,05	
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10125	1,10	
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	10125	1,20	
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший	10125	1,30	

	методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), учитель предшкольной подготовки, педагог – библиотекарь, методист по музейному комплексу, советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
	3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, экономист, библиотекарь,	8904	1	8904
2	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	8904	1	8904
	4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
	4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1	Заведующий библиотекой	10295	1	10295

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ Кочетовской СОШ

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности и
персональных повышающих коэффициентов

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,10;

2 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,20;

3 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

4 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

3 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,45;

4 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,55;

6 квалификационный уровень – от 0,55 до 0,60.

1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,50 до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, своевременных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

от 0,10 до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,05 до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – локальным нормативным актом работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяются только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

1.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

1.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников учреждения (п.1.3-1.6) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

1.7. Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности за квалификационную категорию (п.1.3-1.6) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

1.8. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты, указанные в пунктах 1.3-1.6., и повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливаются от должностного оклада пропорционально учебной нагрузке.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении высококвалифицированного работника.

