Администрация Верховского района Орловской области
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Туровская основная общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ В.А. Зарытовская

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ
«Туровская основная
общеобразовательная школа»
_____ В.Н. Астрецкий.
Приказ №136 от 07.09.2022г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Туровская основная общеобразовательная школа»

Принято на общем собрании
Протокол №1от «07» сентября 2022г.

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда разработано в соответствии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г №273, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.05.2022 года № 973 «Об особенностях исчисления установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента, коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренные абзацами четвертым-шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»,законами Орловской области от 28.12.2004 года №468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» и от 06.09.2013 года №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области», Постановлениями правительства Орловской области от 12.08.2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области», от 19.07.2022 года №412 «О внесении изменений в правительства Орловской области от 12.08. 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области» и признании утратившими силу отдельных нормативных правовых актов Орловской области», Постановлениями администрации Верховского района от 09.09.2011 года № 321 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», Постановлением администрации Верховского района от 07.09.2022 года №434 а «О внесении изменений в постановление администрации Верховского района от 09.09.2011 года №321 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Верховского района», Постановлением главы администрации Верховского района от 30.05.2022 года №249 «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 28.05.2022 года № 973 на территории Верховского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Уставом и коллективным трудовым договором школы.

2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Туровская основная общеобразовательная школа» (Далее – Положение об оплате труда работников школы) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников.

3. Оплата труда работников школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников школы.

4. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы.

5. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

6. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников школы.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом РФ.

7. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

8. Для работников школы базовая единица устанавливается в размере:

10000 рублей - для руководителей образовательной организации, рабочих ;

11000 рублей - педагогических работников образовательных организаций.

9. При установлении системы оплаты труда школы руководствовались:

1)**Порядком** установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников;

2) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда директора школы, заместителей директора, специалистов и служащих;

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих;

4) Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки;

5) показателями и порядком отнесения школы к группам по оплате труда директора школы;

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников школы;

7) Порядком формирования фонда оплаты труда работников школы;

8) Минимальный размер оплаты труда с 1 июня 2022 года установлен в сумме

15279рублей в месяц.

10. Размер должностного оклада директора школы устанавливаются местным органом самоуправления Верховского района Орловской области.

11. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Педагогическим работникам школы установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов, как работающим в сельской местности.

14. Педагогическим работникам – выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в школу в течении первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов с момента трудоустройства.

ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка школы без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 9,10,11,12,13 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$Оп = \frac{Об \times Чн}{Чс} + Км, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для муниципальных образовательных организаций – за норму учебной нагрузки в год);

Чн – фактическая нагрузка в неделю (для муниципальных образовательных организаций– фактическая нагрузка в год);

Чс – норма часов педагогической работы в неделю (для муниципальных образовательных организаций – учебная нагрузка в год);

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.».

Таблица 1

Классификациядолжностей
административногоипедагогическогоперсонала

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения образования, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог- библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания,, социальный педагог, старший вожатый, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

3. Базовая ставка педагогического работника школы определяется по формуле:

Об = Б х Кк1 х Ксп1, где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в таблицах 2, 3.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Среднее профессиональное образование	0,2	1,2
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,3	1,3
2	Первая	0,4	Среднее профессиональное образование	0,2	1,6
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,3	1,7
4	Высшая	0,5	Среднее профессиональное образование	0,2	1,7
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,3	1,8

Таблица 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, учреждениях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,1
Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов	1,1
Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость:	
от 10 % до 20 %	1,1
от 20 % и выше	1,2
Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного, реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения и центры, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений и центров	1,4

5. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты:

1) 500 рублей в месяц:

- работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

- наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

2) 1000 рублей в месяц:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", ученую степень кандидата наук по профилю преподаваемых дисциплин, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3) 2000 рублей в месяц:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание"Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", ученую степень доктора наук по профилю педагогической деятельности, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений района, привлекаемых для педагогической работы в школу;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ, МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ ШКОЛЫ

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала, значения которых приведены в **таблице 1.**

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,01	1,05	1,07	1,1	1,12	1,15	1,17	1,18	1,2

2. Профессии обслуживающего персонала школы тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Профессии	***Тарифный коэффициент***
Завхоз	1,35
Документовед	1,35
Уборщик служебных помещений	1,01
рабочий по ремонту зданий	1,07
электрик	1,07
повар	1,05 или 1,07
рабочий по кухни	1
кладовщик	1
сторож	1
оператор	1,01

3.Согласно перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

1. Фонд оплаты труда работников школы формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Верховского района, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев),исходя из штатного расписания образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года,

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации, указанных в таблице:

Таблица

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
Муниципальные образовательные организации и муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность	30
Дополнительно при наличии:	
филиалов (за каждый филиал отдельно)	3
автономных котельных	2
столовых	3

структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью	3

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение 1.
Положение о порядке,
условиях и установлении
выплат компенсационного
характера

1. Выплаты компенсационного характера.

1. Компенсационные выплаты работникам школы из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях груда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = О х Кpi, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Кpi – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в таблице.

4.В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам школы утверждаются настоящим положением с учетом мнения первичной профсоюзной организацией работников школы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам школы в пределах и размерах приведенных в таблице «Компенсационные выплаты».

7. Директор школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

г) индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

и) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

к) работу с детьми из социально неблагополучных семей, трудных подростков т.д.;

л) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий, должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объёма дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере 35% от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.В школе устанавливаются следующие виды доплата

Компенсационные выплаты

Виды работ	**% компенсационных выплат, фиксируемая сумма**
1.За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
С тяжелыми и вредными условиями труда	10
2.За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	35
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.За работу не входящую в круг основных обязанностей работника	
За работу с детьми из социально неблагополучных семей, трудных подростков и тд	0,05
За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,10
За организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников	0,05
За оформление протоколов совещаний при директоре; педагогических советов; заседаний по распределению стимулирующих выплат работникам школы.	0,05
За обслуживание вычислительной техники, ведение электронных образовательных ресурсов: портала муниципальных услуг; школьного сайта.	0,15-0,20
Художественно – оформительские работы	0,05
За организацию внеклассной воспитательной работы	0,05
Доплата молодому специалисту	0,20
Ведение мониторинговых отчётов	0,05

За проверку письменных работ	
в 1-4 классах за ставку	0,03
по русскому языку и литературе, математике в 5 – 9 классах от количества часов	0,03
Проверка тетрадей по другим учебным предметам от количества часов	0,03
За заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	
За заведование учебными кабинетами	0,02
За заведование учебными мастерскими, спортзалом	0,03
За заведование учебно-опытным участком	0,10
За руководство предметными, методическими объединениями	0,05
За работу с библиотечным фондом учебников	0,15
За выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации	0,10
За ведение делопроизводства	0,15
За организацию работы программы ИСОУ «Виртуальная школа»	0,17
За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	0,35
За организацию и проведение мероприятий производственного контроля	0,20-0,30
Охрана труда	0,08
Доставка продуктов питания	0,20
Организация питания обучающихся: - за организацию питания и ведение документации;	**3000 руб**

13. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год или другой период, установленный в приказе, и могут быть пересмотрены и изменены в течение установленного периода в зависимости от результатов труда работников по приказу директора школы.

14. Компенсационные выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отмены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

15. Контроль проверки тетрадей осуществляет директор либо учитель, ответственный за учебную работу в школе один раз в месяц.Оплата может быть снята на 50%, если проверка производилась не полностью и на 100%, если тетради вообще не проверялись в течение месяца.

Приложение 2
Положение о стимулирующих
выплатах фонда оплаты труда

1. Выплаты стимулирующего характера.

1. К выплатам стимулирующего характера для работников школы относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

2. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами; по итогам работы за учебный год; к профессиональному празднику; к юбилею школы, к личному юбилею; материальная помощь.

3. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) в пределах фонда оплаты труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

5. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам школы утверждаются настоящим Положением и выплачиваются на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.

6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора школы и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора.

7. Комиссия дает объективную оценку деятельности работников педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала школы в соответствии с критериями эффективности деятельности.

8. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Директор школы имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

9. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор школы издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

10. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании решения комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и приказа руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на организацией на оплату труда.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде ежемесячных стимулирующих надбавок, доплат в размере до 500 рублей, разовых поощрительных выплат (премий), иных выплат (премий).

12. Ежемесячные стимулирующие надбавки работникам школы устанавливаются на основании следующих качественных показателей критериев эффективности деятельности:

№ п/п	Показатели	Категория работников	Размеры (фиксированная сумма или % от должностного оклада)
1.	**Успешность функционирования школы:** - внедрение ФГОС начального общего образования, - выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, - сохранение контингента обучающихся, - высокий уровень аттестации педагогических работников. - высокие результаты итоговой аттестации (ОГЭ) и других форм внешней независимой оценки качества образования. - за сложные условия организации учебно-воспитательного процесса и работы с родителями. - За качественное оформление документации выпускников школы и напряжённую работу технического специалиста - За выполнение мероприятий по антитеррористической защите объектов образовательной организации	Ответственный за учебную работу	2000 руб.
2.	а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса; б) качественная организация предпрофильного обучения; в) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля; г) высокий уровень организации промежуточной аттестации; д) сохранение контингента обучающихся и воспитанников; ж) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	руководителям методических объединений	2000 руб.

3.	**Эффективность работы по охране труда и технике безопасности:** - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы, - обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охране труда, антитеррористической защищенности, - сохранность жизни и здоровья обучающихся и работников школы.	ответственные за безопасность	2000 руб.
4.	**Вовлечение и приобщение обучающихся к спорту:** - выполнение плана работы, - охват детей, вовлеченных в спортивные секции, - участие в спортивных соревнованиях и их результативность.	учитель физической культуры	1500 руб.
5.	За успешное внедрение ФГОС НОО и ФГОС ООО	педагоги	2000 руб.
6.	Высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;	Педагоги	2000 руб.
7.	За качественное наполнение и своевременное обновление школьного сайта в сети «Интернет»	педагоги	2000 руб.
8.	За участие и результативность в школьных, муниципальных и областных конференциях, семинарах.	педагоги	1000 руб. 2000 руб
9.	За организацию работы по подготовке и участию в туристическом слете.	педагоги	2000 руб.
10.	За подготовку, организацию и эффективную работу детского оздоровительного лагеря	нач.лагеря педагоги	2000 руб. 1000 руб.
11.	За высокое качество и мастерство выполняемой работы (результативность в олимпиадах, конкурсах, конференциях исследовательских и проектных работ), предметные недели. Наличие сертифицированных достижений коллективов, обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации	педагоги	1000 руб (школьные) 2000 руб (региональные, общероссийские)
12.	За участие в работе школьных и районных предметных МО	педагоги	500 руб. (школьные) 1000 руб (районные)
13.	Исполнительская дисциплина (ведение документации в соответствии с локальными актами ОО, своевременное предоставление материалов для мониторингов, отсутствие взысканий и др.)	Все работники	1000 руб.
14.	Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации: а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных	Педагоги	2000 руб.

	мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий; б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов; в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации; г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации; д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации; е) образцовое содержание кабинета, аудитории; ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания; з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;		
15.	За организацию работы по оформлению школы	Все работники	1000 руб.
16.	За подготовку школы к новому учебному году	Все работники	3000 руб.
17.	- за оперативное устранение аварийных ситуаций, - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы, - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, - проведение генеральных уборок.	Педагоги, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	1000 руб
18.	Премирование к праздникам Дню учителя, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Новый год, Юбилей школы, День Победы, Дню Знаний.	Все работники	2000 руб.
19.	Премирование к юбилейным датам (50,55,60,65)	Все работники	5000 руб.

20.	Материальная помощь выплачивается на основании заявлений работников, по приказу директора школы при наличии финансовых средств: – в связи со смертью близкого родственника: (муж, жена, дети, родители); - в связи с рождением ребенка; - по случаю бракосочетания работника; - в связи с уходом на пенсию; -по семейным обстоятельствам (в связи с длительной болезнью или необходимостью проведения операции).	Все работники	5000 руб
21.	Материальная помощь выплачивается на основании заявлений работников, по приказу директора школы при наличии финансовых средств: -к ежегодному основному отпуску.	Педагогические работники Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	2000 руб. 500 руб.

- Комиссия проводит мониторинг профессиональной деятельности каждого работника и подает сводную ведомость директору школы;
- Общий объем стимулирующих выплат, подлежащих распределению за данный период, определяется директором школы в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам школы.

22. **Критерии, понижающие поощрительные выплаты**

1.Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах -100 руб.

2.Опоздание на занятия и пропуски без уважительных причин учащихся класса -100 руб.

3. Опоздание на работу -100 руб.

4. Не своевременное начало урока - 100 руб.

5. Не своевременное, неряшливое заполнение классных журналов, виртуальной школы, школьного сайта, портала - 200 руб.

6. Разговор по телефону во время урока - 100 руб.

7. Отсутствие дежурных на посту. - 100 руб.

8.Не своевременная подача материалов на школьный сайт координатору, не своевременное заполнение школьного сайта координатором -100 руб.

9. Отсутствие школьной, спортивной формы, сменной обуви. -100 руб.

10. Отсутствие на педсоветах и совещаниях - 100 руб.

11. Нарушение норм техники безопасности - 100 руб.

12. Отсутствие на работе в каникулярное время без предупреждения -100 руб.

22. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений по каждому из критериев.

23. Определение размеров стимулирующих выплат.

23.1.Месячный фонд стимулирующих выплат определяется разностью между месячным фондом оплаты труда и размером заработной платы, начисленной работникам школы в этом месяце.

23.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах фонда заработной платы, при наличии денежных средств.

24. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

Другие вопросы оплаты труда.

В общеобразовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляет по всем структурным подразделениям общеобразовательной организацией в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплате его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ , связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате туда работников общеобразовательной организации может быть предусмотрено установлением персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать (2).

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы может быть установлен на определенный промежуток времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

1. Фонд оплаты труда работников школы формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.