

# Положение

# об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 1»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова

от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», Постановлением Администрации города Иванова от 28.10.2019 № 1663 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2647 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», с Постановлением Администрации города Иванова от 26.03.2021 №373 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова»

в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам ( далее ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада ( ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Заместителям директора МБОУ «СШ № 1» стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются как процент от стимулирующих выплат директору школы, установленных управлением образования администрации города Иванова с учетом наличия достаточных средств.

Руководителю образовательного учреждения стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципального

учреждения

2.1. Заработная плата работников МБОУ «СШ № 1» определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Администрация МБОУ «СШ № 1»:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

Зп = Оф+К+С, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

Оф = Ст х Фн , где:

Нчс

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени ( норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки , оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

Ст = Мо х Кк + Кн, где

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк – коэффициент квалификации.

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2021 года.

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 к настоящему положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

О = Мо х Кк + Кн, где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк – коэффициент квалификации.

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2021 года.

2.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общеотраслевых профессий рабочихили по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

Зп = О+К+С, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствует минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствует минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.8. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и

применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.9. Должностные оклады ( ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливается в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников МБОУ «СШ № 1»

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

Зп = О+К+С, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностная оклад (ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.11. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «СШ № 1» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.12. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.13. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения – управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя –руководителем учреждения.

2.15. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов ( в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы.

2.16. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ( при наличие собственной бухгалтерии) учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения приказом руководителя.

2.17. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера для руководителя и его заместителей устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.18. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов ( в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.16. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в учреждении (приложение 1 к настоящему положению).

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и ( или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для пп.. 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

3.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении 1 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

4.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседания закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4. 7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.7.1.Выплаты:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», « Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук -25%;

- доктор наук - 45%.

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности ( преподаваемых дисциплин)-10%.

Выплаты производятся:

-за присвоение почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия Министерством образования и науки решения (приказа) о выдаче диплома.

4.7.2.Выплата за знание и использование в работе иностранных языков -15%

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.9. Работникам муниципального общеобразовательного учреждения могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в общеобразовательных учреждениях.

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4.11. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков, размер которых установлен в пунктах 4.7.2 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.12. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы, связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.13.Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом учреждения.

5.Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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».

Для педагогических работников общеобразовательного учреждения может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, 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) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4.Месячная заработная плата работника , полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда ( трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы ( части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты на работу в условиях, отклоняющихся от нормальных( повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата ( доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.7.Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

к Положению

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ)

по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп (ПКГ) и должностные оклады по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным ггруппам (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

ПКГ должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей  педагогических работников | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования;  социальный педагог | 7259 |
| 3 квалификационный уровень | педагог-психолог; | 7688 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, учитель-логопед (логопед) педагог-библиотекарь | 7735 |

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | | | Минимальный оклад, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | | | |
| 1 квалификационный уровень | секретарь; делопроизводитель | | | 4595 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант; | | | 5238 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | Специалист по охране труда, инженер-электрик, инженер-теплотехник | 6990 | |

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд), уборщик служебных помещений (1 разряд), дворник, сторож, гардеробщица | 3226 |

Приложение 2 к Положению

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы ( должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников |
| Не имеющие квалификационной категории | 1 |
| Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности | 1,02 |
| Первая квалификационная категория | 1,05 |
| Высшая квалификационная категория | 1,10 |

Коэффициент специфики работы учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников |
| Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением:  -педагогические работники | 0,20 |
| Работа в образовательном учреждении, реализующем основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей:  -педагогические работники | 0,15 |
| Работа в образовательном учреждении, классах, группах ( комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:  -педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом  -работники вспомогательного и обслуживающего персонала | 0,20  0,15 |

Приложение №3 к Положению

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

1.Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СШ № 1» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

2.Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Условия премирования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| Педагогические работники | Достижение учащимся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения |
| Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) |
| Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя ( снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций) |
|  |  |
|  |  |
| Заместители директора по УВР | Организация предпрофильного и профильного обучения |
|  | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
|  | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
|  | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
|  | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (психолого-педагогический консилиум, педагогический совет, управляющий совет, органы ученического самоуправления и т.д. |
|  | Сохранение контингента учащихся 10-11 классов |
|  | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |
|  | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Заместитель директора по АХЧ | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы |
|  | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
|  | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| Педагог-психолог, социальный педагог | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися |
|  | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Педагог-библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся |
|  | Пропаганда чтения как формы культурного досуга |
|  | Участие в общешкольных и районных мероприятиях |
|  | Оформление тематических выставок |
|  | Выполнение плана работы библиотекаря |
| Обслуживающий персонал  (уборщики, дворники и т.д.) | Проведение генеральных уборок |
|  | Содержание участка в соответствии с СанПин, качественная уборка помещений, участка |
|  | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

**Порядок распределения фонда оплаты труда**

1. Порядок распределения фонда оплаты труда является приложением к Положению о новой системе оплаты труда и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.
2. Внесение изменений в Порядок распределения ФОТ общеобразовательного учреждения осуществляется 1 раз в год при составлении тарификации на следующий учебный год или при изменении ФОТ по согласованию с профсоюзным комитетоми Управляющим советом.
3. Доля базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в доле фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) составляет 80% ,доля стимулирующей части ФОТ соответственно- 20%.
4. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб)составляет 76% , доля ФОТуп соответственно -24%.
5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) делится в следующем соотношении: на общую часть 72% и специальную часть 28%, общая часть в свою очередь делится на

ФОТаз-78%,

ФОТнз -22%

6. Перечень видов работ с обучающимися в соответствии с должностной инструкцией  
учителя, включаемых в неаудиторную занятость педагогических работников, и размер  
устанавливается в рамках ФОТнз. (п.5):

*6. 1. Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися:*

* в 1-11 классах -1660 рублей,

*6.2. Руководство работой методического объединения учителей – 1000*

*6.4. Организация работы учащихся на пришкольном участке — 800 рублей.*

7. Распределение специальной части ФОТ педагогических работников устанавливается в рамках ФОТс. (п.5).

*7.1 .Повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:*

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет | Значение коэффициента |
| *Русский язык* | *1,15* |
| *Литература* | *1,15* |
| *Иностранный язык* | *1,15* |
| *Математика* | *1,15* |
| *1-й класс начальной школы* | *1,15* |
| *История* | *1,10* |
| *Историческое краеведение* | *1,10* |
| *Обществознание* | *1,10* |
| *География* | *1,05* |
| *Историческое краеведение(Ивановский край в многонациональной России)* | *1,05* |
| *Биология* | *1,10* |
| *Экология* | *1,10* |
| *Информатика* | *1,10* |
| *Физика* | *1,20* |
| *Химия* | *1,20* |
| *2-4 классы начальной школы* | *1,10* |
| *Право* | *1,05* |
| *Астрономия* | *1,05* |
| *Экономика* | *1,05* |
| *Технология* | *1,05* |
| *МХК* | *1,10* |
| *Физическое воспитание* | *1,00* |
| *ИЗО* | *1,00* |
| *Музыка* | *1,00* |
| *Черчение* | *1,00* |
| *ОБЖ* | *1,00* |
| Основы православной культуры и светской  этики  Основы духовно-нравственной культуры народов России | *1,10* |
| Этики. Основы духовно-нравственной культуры народов России |  |

7.2. *Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:*

1.0 - для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

1,05 - для молодых специалистов, имеющим стаж работы от 0 до 3 лет;

* 1. для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

1,25 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;  
1,33 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

7.3

*Повышающий коэффициент при проведении занятий с группой учащихся* (деление классов на группы, элективные курсы, консультации, факультативы):

до 13 человек -2

от 14 до 16 человек – 1.75

от 17 до 20 человек – 1.5

от 21 до 24 человек – 1.25

резервный коэффициент – 1.8 за сложность преподавания материала и подготовку к итоговой аттестации

7.4. *Повышающий коэффициент, учитывающий число параллелей,* объединяемых класс-  
комплектов или групп для проведения занятий:

1. - на уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей,
2. - на уроке объединены учащиеся более, чем из 2-х параллелей.

7.4.За подготовку учебного оборудования и материалов к практическим и лабораторным работам, сохранность препаратов и лабораторного оборудования: кабинет информатики – 900 рублей; кабинет химии – 1000 рублей, кабинет биологии – по 800 рублей 2 учителя, кабинет физики – 900 рублей, кабинет технологии -700 рублей, спортивный зал -700 рублей, ответственный за материальную базу начальной школы -700 рублей.

8. При организации индивидуального обучения на дому в оплате труда педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент 20.

9.За выполнение функций уполномоченного по правам участников образовательных отношений 2000р в месяц.

10.За обеспечение методической помощи молодым специалистам – 500 рублей в месяц.

11.Реализация дополнительной образовательной программы «Школьный двор»-400рублей.

12.За реализацию других дополнительных образовательных программ из расчета 640р за 1 час в неделю

13. за работу по оздоровлению учащихся (выход в бассейн) в размере 400 рублей каждому учителю;

14. За работу со школьным сайтом в размере 2300 рублей;

15. за учет рабочего времени педагогического персонала 1500 рублей;

16. за оказание консультативной помощи обучающимся и их родителям, педагогическому коллективу в решении возникающих проблем психологического характера 5794 рублей;

17. за организацию текущей деятельности учителей начальных классов. Составление расписания учебных занятий и других видов учебной деятельности. Обеспечение организации и контроля дежурства по начальной школе учителей. Организацию замены уроков в начальной школе.

Осуществление контроля качества образовательной (учебно-воспитательной) деятельности, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта по предметам начальной школы. Координацию работы педагогических работников (учителей 1-4 классов), а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения на уровне начального общего образования.

Обеспечение организации и контроля работы с классными журналами 1-4 классов. Осуществляет контроль результативности обучения учащихся 1-4 классов;

8200 рублей;

18. за выполнение обязанностей преподавателя-организатора ОБЖ в размере 2918рублей;

19. за выполнение профсоюзной работы (руководство ПК) в размере 2000 рублей;

20. за выполнение обязанностей ответственного за ГО и ЧС в размере 4000 рублей;

21. за работу с электронной проходной системой в размере – 1000 рублей, за выполнение обязанностей администратора системы 1С – в размере 2000 рублей;

22. за организацию работы с дезадаптированными семьями обучающихся в размере 1000рублей;

23. за работу в системе «Контингент» 2000 рублей;

24. за работу с программой ФИС ФРДО-500рублей;

25. За работу с учащимися с ОВЗ- 1200рублей в месяц

26.За консультативную помощь психолога детям с ОВЗ -1000 рублей.

27.За выполнение обязанностей социального педагога -1000 рублей.

28.За проведение уроков ритмики с учащимися с ОВЗ -1280 рублей.

29.За работу с электронной почтой -600рублей.

30.За подготовку проектов приказов по приему и увольнению сотрудников учреждения, переводу на другую работу. За подготовку проектов договоров и дополнительных соглашений- 3556,50 рублей.

31.За выполнение обязанностей контрактного управляющего -4217 рублей.