

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол №11 от «27» 05 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

г. Моршанск

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города от 14.05.2019 №513 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казённых учреждений «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска».
- 1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №3» (далее – школа).
- 1.3. Настоящее Положение включает в себя:
 - размеры **минимальных окладов** (минимальных должностных окладов), **минимальных ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
 - размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций, условия их установления, начисления;
 - выплаты компенсационного характера**, условия их установления и выплаты;
 - выплаты стимулирующего характера**, премирование работников школы, условия их установления и выплаты;
 - выплаты социального характера**, основные условия их установления и выплаты;
 - условия **оплаты труда руководителя школы**, его заместителей;
 - особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы.
- 1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты постоянного характера) являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьёй 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.6. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

- 1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных школе на оплату труда работников.
- 1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных школе на оплату труда работников

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.1. Должности (профессии) работников организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Для работников школы устанавливаются следующие размеры минимальных окладов (минимальных) должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- 2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5600 рублей.
- 2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6400 рублей.
- 2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей.
- 2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе *второго* уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень - 0,15;

4 квалификационный уровень - 0,25;

5 квалификационный уровень - 0,40;

по профессиональной квалификационной группе *третьего* уровня:

1 квалификационный уровень - 0,15; (специалист по охране труда, документовед)

2 квалификационный уровень - 0,20; (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог);

3 квалификационный уровень - 0,30; (педагог-психолог, методист,)

4 квалификационный уровень - 0,40; (учитель, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютер).

5 квалификационный уровень - 0,50;

по профессиональной квалификационной группе *четвертого* уровня:

1 квалификационный уровень - 0,25;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,45.

Минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учётом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Школа в пределах средств на оплату труда вправе самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в школе применяются:

по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юристы, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утверждённые постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утверждённые постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Школа, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утверждённых постановлением администрации города от 14.05.2019 № 513.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. К ним относятся: учителя, педагог-организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед, социальный педагог, учитель - дефектолог, методисты, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь

Повышающий коэффициент по занимаемой должности может применяться и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала, специалиста по охране труда, документоведа, за квалификационную

катеорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размеры повышающих коэффициентов следующие:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам школы, 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 школе, по решению руководителя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников школы, трудовым договором.

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

Размер повышающего коэффициента:

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

0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Для работников школы повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются исходя из типа организации (условия труда в которых отличаются от нормальных):

- в классах, реализующих программы углубленного изучения отдельных предметов, предметных областей, – повышающий коэффициент 0,05

- в классах, реализующих профильное обучение, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий – повышающий коэффициент 0,05

- в классах, реализующих профильное обучение на основании договоров с организациями среднего профессионального образования и центрами образования – повышающий коэффициент 0,05

– в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы

– классы коррекционного обучения-0,15,

классы инклюзивного образования-0,10;

- за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент 0,15;

3.6. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются руководителем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается школой самостоятельно.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты

- 4.1. Для работников школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- 4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. (Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом руководителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест);
- 4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, занимающимися на дому либо в классах по индивидуальному коррекционному плану, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки; при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом руководителя в пределах фонда оплаты труда.
- 4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.
Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).
Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом руководителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.1.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:
- 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
 - 2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом руководителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

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

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом руководителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

Компенсационные выплаты:

-за проверку письменных работ обучающихся: учителям 1 – 4 классов – 8%, учителям 5 – 11 классов, ведущих занятия по русскому языку и литературе, родному русскому языку, родной русской литературе – 10%, учителям 5 – 11 классов, ведущих занятия по математике – 8%, по иностранному языку (в том числе и в начальной школе) – 6%, по физике, химии, биологии – 5%, по истории, обществознанию, географии, информатике, ОБЖ – 3%. Данные выплаты распространяются на элективные предметы по соответствующим предметным областям.

-за заведование учебными кабинетами – 350 рублей; мастерскими – 1200; кабинетом психологической разгрузки, логопунктом, спортзалом (спортплощадкой), актовым залом, кинозалом, библиотекой – 700 рублей, учебно-опытным участком, цветником – 1000 рублей, теплицей – 1200 рублей; лабораторией, если это не входит в должностные обязанности, – 1200 рублей; музейными комнатами, выставочными экспозициями, музейными уголками – 1000 рублей;

-сопровождение обучающихся по маршруту школьного автобуса – 1000 рублей;

-ответственным за информатизацию – 1700 рублей;

-ответственным за ведение школьного сайта – 1500 рублей;

-за размещение информации на образовательных порталах и работу с образовательными порталами – 1500 рублей;

-руководство школьными методическими объединениями – 350 рублей, городскими методическими объединениями – 450 рублей, цикловыми предметными комиссиями – 5%;

-за выверку списочного состава детей в микрорайоне – 1100 рублей;

-за работу в школьном ПМПк – 400 рублей, в городском ПМПк – 500 рублей;

-ответственным за совет профилактики, если это не входит в должностные обязанности, – 1300 рублей.

-работникам школы за организацию горячего питания в каждом корпусе – 2000 рублей;

-за сложность и приоритетность в работе: классное руководство в выпускных классах (4 кл., 9 кл., 11 кл.), преподавание предметов, часто выбираемых обучающимися для сдачи ГИА: русский язык, математика – 450 рублей за каждый класс, все остальные предметы – 250 рублей за каждый класс;

-за работу с Дневником.ру (техническая поддержка) – 500 рублей;

-за оформление школы к различным мероприятиям – до 8000 рублей на школу;

-за сохранность и ремонт школьной аппаратуры – до 8000 рублей на школу;

Могут устанавливаться прочие компенсационные выплаты нормативным актом руководителя на основании решения собрания трудового коллектива.

4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников школы могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- единовременные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется **локальным нормативным актом руководителя** в пределах фонда оплаты труда, принимаемым **с учетом мнения представительного органа работников.**

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы, определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями, за:

- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; Н
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий; П
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы; С
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания; И
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения); О
- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся; Р
- работу, связанную развитием материально - технической базы школы (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских); С
- охранение контингента обучающихся; С
- специфику образовательных программ; У
- участие работников в реализации программ развития школы; А
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности школы; С
- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе; Д
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; Д
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена; П
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов; И
- иные критерии, установленные локальными актами руководителя.

- 5.3. Конкретный размер надбавки за выслугу лет определяется школой самостоятельно и закрепляется локальным актом руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Надбавка за выслугу лет работникам может производиться в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, в пределах фонда оплаты труда.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 5 лет	5
от 5 до 15 лет	10
от 15 и более	15

- 5.4. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.
- 5.5. Единовременные выплаты работникам школы за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

- подготовки объектов к учебному году;
 - устранения последствий аварий;
 - подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
 - других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.
- 5.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

- 6.1. Для работников школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:
- 6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- 6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников школы;
- 6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации школы, сокращении численности или штата работников школы. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;
- 6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от руководителя.
- 6.2. Для работников школы в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.
- 6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым

законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе руководителя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются руководителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

- 7.1. Оплата труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.
- 7.2. **Должностной оклад** руководителя школы, определяемый руководителем в трудовом договоре, устанавливается в **фиксированном размере** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 12400 рублей.
- 7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.
- 7.4. Руководителю организации, которому присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.
- 7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации либо занимаемой должности.
- 7.6. При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований. При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).
- 7.7. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю школы либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:
- кандидат наук - 0,10;
 - доктор наук - 0,20.
- При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук. При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
- Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.
- 7.8. Для руководителей школы исходя из типа организации (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:
- 7.8.1. За работу с особыми условиями труда:
- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.
- Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.
- 7.8.2. Масштабность управления в общеобразовательных организациях:
- за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,001;
 - за каждого работника списочного состава - 0,0004.
- 7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

- 7.10. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации
- 7.11. Выплаты **компенсационного** характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.
- 7.12. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.
 Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.
 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.
- 7.13. Для руководителя школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников конкретной организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:
- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
 - за стаж непрерывной работы;
 - премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год, единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).
- Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.
 Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.
 Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителя школы устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.
- 7.14. Руководителю школы организации может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы. В стаж работы руководителя школы, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, а также иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, работа в органах местного самоуправления города на должностях муниципальной службы.

Стаж работы	Размеры выплаты(%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

- 7.15. Руководителю школы могут устанавливаться премиальные выплаты:
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
 - единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителя школы по итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности школы, личного вклада руководителя в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных конкретной организацией на оплату труда.

7.16. Руководителю школы устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

Руководителю школы может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.17. Должностные оклады заместителей руководителя школы, устанавливаются руководителем в фиксированном размере.

Размер минимального должностного оклада заместителя руководителя школы составляет 9920 рублей.

7.18. Для заместителей руководителя школы, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.18.1 За работу в школе с особыми условиями труда:

- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент -1,5.

7.19. Для заместителей руководителей школы устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

7.19.1.

за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,001;

за каждого работника списочного состава - 0,0004.

7.20. Для заместителей директора школы, на которых возложена функция по руководству отдельно стоящими учебными корпусами, устанавливается повышающий коэффициент до 0,3.

7.21. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.22. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются руководителем по решению комиссии по оплате труда организации.

7.23. Заместителям руководителя школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы в школе;

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

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

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

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

- динамика развития материального обеспечения школы;

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

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

- создание и развитие связей школы с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в школе.

7.25. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя школы определяются локальным нормативным актом руководителя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.26. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.27. Надбавка за выслугу лет осуществляется заместителям руководителей в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения.

7.28. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя.

7.29. Заместителю руководителя школы устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.30. Заместителю руководителя может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации

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

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

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

Ставки заработной платы педагогических работников 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.

Месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих выплат и премий) педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы с учетом повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

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

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

Учебная нагрузка на общешкольные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в школе, определяется руководителем.

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

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

- 8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.
При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам школы, для которых данная школа 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.
- 8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 классов. 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 школы с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее или более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.
- 8.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же руководителя и (или) у другого работодателя.
Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 8.8. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:
при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школу;
при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, на срок, не превышающий двух месяцев.
Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

8.9. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.10. Оплата труда педагогического работника, исполняющего функции классного руководителя, производится в соответствии с Положением об оплате труда школы и включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

-выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты.

Выплата компенсационного характера устанавливается педагогическому работнику за выполнение функций классного руководителя в размере 2000 рублей в месяц вне зависимости от наполняемости класса.

Выплата стимулирующего характера устанавливается на основе *показателей оценки эффективности* деятельности классных руководителей, сгруппированных, в свою очередь, в три укрупненных критерия:

- 1) профессиональная компетентность классного руководителя;
- 2) общественная активность классного руководителя;
- 3) личностные качества классного руководителя, приобретающие приоритетное значение в рамках его профессиональной деятельности.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей:

Критерий	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов
Профессиональная компетентность	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося	0-1
	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	0-1
	Владение технологиями (в том числе инклюзивными) работы с особыми категориями обучающихся	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся	0-1
	Уровень организации классного коллектива в учебной и во внеурочной работе (дисциплина, порядок, организация самообслуживания, своевременность и полнота выполнения заданий школьного коллектива и органов ученического	Разнообразие форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя	0-3

	<p>самоуправления)</p> <p>Уровень учебной мотивации учеников класса (постоянный рост качества знаний, эффективность работы со слабоуспевающими обучающимися, активность участия учеников во внеурочной работе: в факультативах, учебных кружках, в научно-исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, в интеллектуальных марафонах и т. п.)</p>		
	<p>Уровень развития классного коллектива (его сплоченность: поддержка друг друга, заинтересованность в делах класса, дружеские взаимоотношения, желание общаться в свободное время; его организованность: развитость общественного мнения, характер связей в коллективе; активность и инициатива при участии в делах класса и в делах школьного коллектива: воспитательное влияние коллектива на его членов)</p> <p>Разнообразная и интересная для учеников внеучебная жизнь класса: походы, поездки, экскурсии, тематические классные часы, вечера, встречи, КВН, посещение театра и т. п.;</p> <p>Постоянный рост уровня</p>		0-4

	<p>воспитанности учащихся, определяемый умением классного руководителя изучить уровень воспитанности ученика и организовать педагогическое руководство его самовоспитанием и самообразованием</p> <p>Степень развития сотрудничества класса с классным руководителем (уровень взаимного доверия, степень включенности педагога в дела класса, наличие актива и взаимодействия актива и классного руководителя, взаимное развитие инициативы и творчества)</p> <p>Глубина и серьезность работы с особыми категориями обучающихся, оказания им педагогической поддержки на основе сугубо индивидуального подхода к каждому из них</p> <p>Комфортность и защищенность каждого воспитанника в классе и в школе.</p>		
	<p>Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе</p> <p>Контакты с семьями, активность участия родителей в воспитательном процессе</p>		0-1

	Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, социальные сети и сервисы)	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	0-1
Общественная активность	Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельность	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе	0-1
	Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий	0-1
	Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	0-1
Личностные качества	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса стиль отношений с обучающимися, определяемый прежде всего личностью самого педагога, системой его педагогических приемов и способов взаимодействия с учениками высокая эффективность воспитательной работы с классным коллективом взаимное уважение классного руководителя и обучающихся друг к другу	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2

	<p>проявление и развитие творческой индивидуальности классного руководителя, наличие у него авторской педагогической технологии</p>		
	<p>Сформированность духовно-нравственных качеств личности</p> <p>степень его включенности в жизнь класса (участие в разнообразных делах классного коллектива, индивидуальная работа с обучающимися)</p> <p>степень сотрудничества и сотворчества с классным коллективом</p>	<p>Уровень проявления эмпатийности личности</p>	<p>0-2</p>
	<p>Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей</p> <p>степень владения умениями и навыками классного руководителя (умение поставить цели, спланировать работу, осуществить ее, проанализировать, оценить, сделать выводы и поставить новые задачи)</p> <p>умение классного руководителя заинтересовать обучающихся своими увлечениями, умение организовать совместный интересный культурный досуг</p> <p>контакт с родителями</p>	<p>Сформированность лидерских качеств</p>	<p>0-2</p>

	обучающихся и успешное привлечение их к сотрудничеству		
--	--	--	--

На основании критериев и показателей выстраивается балльный рейтинг эффективности деятельности классных руководителей образовательной организации. При этом рейтинг каждого педагога, выполняющего функции классного руководителя, определяется суммой баллов, набранной по всем показателям, в соответствии с индикаторами, указанным в Таблице.

Конкретные размеры индивидуальных выплат стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливаются по итогам рейтинговой оценки классного руководителя в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда школы, которая предназначена для целей стимулирования деятельности по классному руководству.

Критерии и показатели эффективности, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы классных руководителей в школе, а также периодичность оценивания определяются школой самостоятельно, закрепляются локальным актом руководителя с учетом мнения представительного органа работников и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с педагогическим работником, исполняющим функции классного руководителя.