

Принято
общим собранием
трудового коллектива
протокол от 10.06.2019 г. № 2

Утверждено
приказом директора
школы от 10.06.2019 г. № 177

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1 (с углубленным изучением отдельных предметов)» (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 новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)» (далее - организация).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
рекомендуемые размеры **минимальных окладов** (минимальных должностных окладов), **минимальных ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;
условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя и главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты 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 статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организации 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 образовательной организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. 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 - **5600,00** рублей:

1 квалификационный уровень - секретарь учебной части, дворник, сторож, вахтёр, уборщик служебных помещений, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, кладовщик;

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – **6400,00** рублей:

1 квалификационный уровень - рабочий по обслуживанию здания, лаборант;

2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством;

4 квалификационный уровень - библиотекарь;

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - **8000,00** рублей:

1 квалификационный уровень - старший вожатый, бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, электроник;

2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования, педагог организатор;

3 квалификационный уровень - воспитатель, методист, педагог психолог;

4 квалификационный уровень - преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог библиотекарь, ведущий бухгалтер.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня (заведующий библиотекой) – **9250,00** рублей.

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

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень – 0,10;

- 3 квалификационный уровень – 0,10;
- 4 квалификационный уровень – 0,15;
- 5 квалификационный уровень – 0,25;
- 1.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
 - 1 квалификационный уровень – 0,20;
 - 2 квалификационный уровень - 0,20;
 - 3 квалификационный уровень - 0,30;
 - 4 квалификационный уровень - 0,40;
- 1.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:
 - 1 квалификационный уровень - 0,3.

Базовый 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 учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Организация в пределах средств на оплату труда может 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 образовательной организации применяются:

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

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

по общепрофессиональным профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные 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. Организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных 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 организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых организация создана – старшая вожатая, педагог дополнительного образования, воспитатель, методист, педагог- психолог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог – библиотекарь, педагог-организатор.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях 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 за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам организации, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - по решению работодателя установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с Положением об оплате труда работников организации, 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 организации с особыми условиями труда повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие **повышающие коэффициенты:**

- в классах, реализующих программы углубленного изучения отдельных предметов, профильное обучение, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий – повышающий коэффициент 0,09;

- в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы – повышающий коэффициент 0,12;

- за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент 0,12.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от типа организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается организацией самостоятельно и закрепляется Положением об оплате труда образовательной организации.

3.8. 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 организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, *занятым на тяжелых работах*, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя 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:

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

4.1.2.2. При выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ учащихся, заведование учебными кабинетами, 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 работодателя в пределах фонда оплаты труда:

4.1.2.2.1. Учителям *за проверку тетрадей и письменных работ* (от количества часов урочной нагрузки):

- учителям 1-4 классов – коэффициент 0,1;

- учителям в 5-11 классах:

русского языка и литературы и родной язык и родная литература – коэффициент 0,15;

математики – коэффициент 0,13;

иностранного языка – коэффициент 0,06;

химии, физики, географии, биологии, истории, обществознания, права – коэффициент 0,04.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, дополнительная оплата за проверку тетрадей и письменных работ не производится.

4.1.2.2.2. Педагогическим работникам *за классное руководство*:
в 1-11 классах – 2000,00 руб.

Выплата за классное руководство, устанавливается педагогическому работнику, за выполнение функций классного руководителя в классе.

4.1.2.2.3. Педагогическим работникам за *руководство школьными методическими объединениями* – 500,00 руб.,
городскими методическими объединениями – 750,00 руб.

4.1.2.2.4. Педагогическим работникам *за заведование учебными кабинетами* – 250,00 руб.

4.1.2.2.5. За заведование *учебно-консультационным пунктом* ФКУ ИК-5 УФСИН России по Тамбовской области - 2000,00 руб.

4.1.2.2.6. *За информатизацию* образовательного процесса, работу школьного сайта – 3000,00 руб.

4.1.2.2.7. Педагогическим работникам *за заведование лабораторией* – 1000,00 руб.

4.1.2.2.8. За *организацию питания* льготной категории детей в одном корпусе – 1000,00 руб.

4.1.2.2.9. За организацию *подвоза учащихся* к школе – 800,00 руб.

4.1.2.2.10. Руководителю отряда *ЮИД* - 500,00 руб.

4.1.2.2.11. Учителю, *организующему замену* отсутствующих педагогических работников – 3000,00 руб.

4.1.2.2.12. Учителю, назначенному инспектором по охране прав детства – 1000,00 рублей.

4.1.2.2.13. За организацию работы с детьми ОВЗ и инвалидами – 5000,00 рублей.

4.1.2.2.14. Учителю, ответственному за организацию работы в региональном сегменте федеральной межведомственной системы учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам – 5000,00 рублей.

4.1.2.2.15. За организацию платных дополнительных образовательных услуг – 6000,00 рублей.

4.1.2.2.16. За организацию автоматизированной информационно-расчётной системы учёта операций, связанных с процессом организации питания – 3000,00 рублей

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 год.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, 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 работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам *за работу в ночное время* - коэффициент 0,25 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 работодателя, 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 работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников организации установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год), единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя 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;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий,
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- работу, связанную со спецификой контингента учащихся;
- результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей;
- работу, связанную с развитием материально-технической базы образовательной организации (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских);
- сохранение контингента учащихся;
- специфику образовательных программ;
- участие работников в реализации программ развития образовательной организации;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности организации;
- создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- досрочное выполнение работ;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата единовременных премий работникам организации 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;

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

5.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

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

6.1. Для работников организаций 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 организации, сокращением численности или штата работников организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. 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 работодателя.

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

6.2. Для работников организации 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 работодателя 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 работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

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 организации, определяемый работодателем 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 **12 400,00** рублей.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4. Руководителям организаций, которым 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 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 организации 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 муниципальных образовательных организаций, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.8.1. За вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.

7.8.2. За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.3. За масштабность управления в размере:

- за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,001;
- за каждого работника списочного состава - 0,0004.

7.8.4. Масштабность управления в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования:

- за каждого воспитанника - повышающий коэффициент - 0,003;
- за каждого работника списочного состава - 0,003.

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 руководителей организаций 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 руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14. Руководителям образовательных организаций может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

В стаж работы руководителя образовательной организации, 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.Руководителям организаций могут устанавливаться премиальные выплаты: премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителей организаций итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций, личного вклада руководителей 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 организации на оплату труда.

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

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

7.17. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем в фиксированном размере.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждений составляют:

-главный бухгалтер учреждения – 9920,00 рублей;

-заместитель руководителя – 9920,00 рублей.

7.18.Для заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.18.1. За работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда:

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

7.18.2. За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

7.19. Для заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

7.19.1. Масштабность управления в общеобразовательных организациях:

за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,001;

за каждого работника списочного состава - 0,0004.

7.19.2. Масштабность управления в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования:

за каждого воспитанника - повышающий коэффициент - 0,003;

за каждого работника списочного состава - 0,003.

7.20. Для заместителей директоров общеобразовательных организаций, 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 работодателем по решению комиссии по оплате труда организации.

7.23. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

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

7.24. 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 учреждения;

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

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

- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в учреждении.

7.25. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя 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, главным бухгалтерам в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения.

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

7.29. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.30. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации 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 учреждений

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

8.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», устанавливаются в астрономических часах.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного образовательной организацией, объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

8.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

8.7. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

8.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

8.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.13. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)».

Принято
общим собранием
трудового коллектива
протокол №2 от 11.06.2019г.

Утверждено
приказом директора
школы № от 11.06.2019г.

**Целевые показатели эффективности работы
работников
МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)»**

Перечень критериев оценки эффективности работы руководителей и работников организации:

Должность: учитель, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, классный руководитель, педагог-психолог, старший вожатый, заведующие кабинетами

Рейтинговая система оценки		
№	Критерии	Показатели
1.	Олимпиады	Школьный уровень
		Организация и проведение (25 баллов)
		Муниципальный уровень
		1 победитель (75 баллов)
		1 призер (50 баллов)
		Участие (25 баллов)
		Региональный уровень
		1 победитель (150 баллов)
		1 призер (125 баллов)
		1 участник (50 баллов)
		Всероссийской уровень
		1 победитель (250 баллов)
		1 призер (150 баллов)
1 участник (125 баллов)		
2.	Сетевые (дистанционные) олимпиады, конкурсы	от 1 до 10 участников (10 баллов)
		от 11 до 25 участников (25 баллов)
		свыше 25 (30 баллов)
3.	Предметные конференции,	Муниципальный уровень
		1 победитель (100 баллов)

	проекты, научно-исследовательские работы	1 призер (75 баллов)	
		Участие (50 баллов)	
		Региональный уровень	
		1 победитель (150 баллов)	
		1 призер (75 баллов)	
		1 участник (50 баллов)	
		Всероссийской уровень	
		1 победитель (100 баллов)	
		1 призер (80 баллов)	
		1 участник (60 баллов)	
.4	Предметные конкурсы	Муниципальный уровень	
		1 победитель (30 баллов)	2 и более победителей (70 баллов)
		1 призер (20 баллов)	2 и более призеров (60 баллов)
		Участие (10 баллов)	
		Региональный уровень	
		1 победитель (60 баллов)	2 и более победителей (140 баллов)
		1 призер (50 баллов)	2 и более призеров (130 баллов)
		1 участник (40 баллов)	2 и более участников (100 баллов)
		Всероссийской уровень	
		1 победитель (100 баллов)	2 и более победителей (200 баллов)
		1 призер (80 баллов)	2 и более призеров (190 баллов)
		1 участник (60 баллов)	2 и более участников (150 баллов)
		5.	Профессиональные конкурсы
Победитель (500 баллов)			
Призер (400 баллов)			
Участие (300 баллов)			
Региональный уровень			
Победитель (800 баллов)			
Призер (700 баллов)			
Участие (500 баллов)			
6.	Педагогические творческие конкурсы, конференции	Муниципальный уровень	
		Победитель (50 баллов)	
		Призер (40 баллов)	
		Участие (20 баллов)	
		Региональный уровень	
		Победитель (80 баллов)	
		Призер (70 баллов)	
		Участие (30 баллов)	
7.	Дистанционные педагогические конкурсы	Победитель (20 баллов)	
		Призер (15 баллов)	
		Участие (10 баллов)	
8.	Проведение мастер – классов, открытых уроков	Школьный уровень	
		1 урок (150 баллов)	
		Муниципальный уровень	
1 урок (200 баллов)			
9.	Внеурочные конкурсы (фестивали, выставки,	Муниципальный уровень	
		1 победитель (30 баллов)	2 и более победителей (50 баллов)
		1 призер (20 баллов)	2 и более призеров (40 баллов)
		Участие (10 баллов)	

	спортивные соревнования и т.д.)	Региональный уровень	
		1 победитель (60 баллов)	2 и более победителей (80 баллов)
		1 призер (50 баллов)	2 и более призеров (70 баллов)
		1 участник (40 баллов)	2 и более участников (50 баллов)
		Всероссийский уровень	
		1 победитель (100 баллов)	2 и более победителей (120 баллов)
		1 призер (80 баллов)	2 и более призеров (100 баллов)
		1 участник (60 баллов)	2 и более участников (80 баллов)
10.	Результативность методической деятельности учителя	Выступление на методических семинарах и т.д. (на муниципальном уровне – 75 баллов, региональном – 100 баллов, всероссийском – 125 баллов); Публикации: - на сайтах, электронных носителях – 10 баллов; - в периодических изданиях – 25 баллов; - в брошюрах и др. – 50 баллов.	
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная сдача документации (от «-50» баллов до «+50» баллов). Соблюдение трудовой дисциплины (от «-50» балл до «+50» баллов). Своевременное выполнение поручений, высокие результаты выполняемой работы (от «-50» балл до «+250» баллов). Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы – до 250 баллов. Сопровождение учащихся на городские мероприятия, объекты: - до 10 человек – 25 баллов; - от 11 до 25 человек – 50 баллов.	
12.	Работа с одаренными детьми	Уровень начального общего образования – 1 час – 1 человек – 10 баллов	
		Уровень основного общего образования – 1 час – 1 человек – 15 баллов	
		Уровень среднего общего образования – 1 час – 1 человек – 20 баллов	
13.	Результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей	Положительная динамика по снижению количества детей «группы риска» – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Снижение количества правонарушений, совершаемых детьми из социально неблагополучных семей, детей «группы риска» - от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Увеличение количества детей из социально неблагополучных семей, детей «группы риска», вовлечённых в дополнительное образование - от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Положительная динамика успеваемости детей из социально неблагополучных семей, детей «группы риска» – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Факт участия детей из социально неблагополучных семей, детей «группы риска» в олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях различной направленности, уровней – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Контроль за посещаемостью – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Ежемесячное посещение семей – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
		Организация летнего отдыха – от «- 30» баллов до «+ 30» баллов.	
14	Работа с неуспевающими обучающимися	1 коррекционное занятие с 1 ребенком – 6 баллов.	
		1 коррекционное занятие с 2 и более детьми – 10 баллов.	