



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ СШ № 5
 А.В. Шастина

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива МБОУ СШ № 5
Протокол № 1 от 03.09.2024г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ № 5
 Н.В. Петренко
Пр. № 286-о от 04.09.2024г



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя школа № 5 имени Героя Советского Союза Давыдова Сергея Степановича
городского округа - город Камышин Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа № 5 имени Героя Советского Союза Давыдова Сергея Степановича городского округа - город Камышин Волгоградской области (далее – Школа) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.2024 г. № 940 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации городского округа - город Камышин, утвержденное постановлением Администрации городского округа - город Камышин от 29.08.2016 г. № 1447-п, с изменениями, утвержденными постановлением Администрации городского округа - город Камышин от 30.08.2024 г. № 1292-п (далее - Положение), Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Волгоградской области, Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников школы и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры должностных окладов, ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников школы включает должностные оклады, ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно

условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным правовым актом Комитета по образованию Администрации городского округа - город Камышин (далее - учредитель) по согласованию с Управлением финансов Администрации городского округа - город Камышин.

Фонд оплаты труда работников учреждений, обеспечивающий установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа – город Камышин, доведенных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников школы, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация должностных окладов, ставок работников школы производится в соответствии с правовым актом Администрации городского округа – город Камышин.

При индексации (увеличении) должностных окладов, ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников школы

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников организации, а также по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

2) педагогических работников, для которых настоящая образовательная организация

является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется так же один раз в год, но раздельно на начало каждого полугодия.

При возложении на педагогических работников, для которых данная школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ежегодном отпуске после начала учебного года при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях из расчета ее объема на полный учебный год, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в этом отпуске.

2.2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану других конкретных условий в школе.

2.2.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.2.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может

быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

2.2.9. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников школы в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников школы о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.3. Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, в качестве руководителей по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда.

2.3.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых учредителем в образовательных организациях, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы городского округа – город Камышин для работы в оздоровительные лагеря, указанный порядок не применяется.

2.3.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы, графиками работы, коллективным договором.

2.3.3. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут

приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

1) часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов предприятий и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.3.1. настоящего раздела;

5) приема экзаменов (консультаций).

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по установленной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в установленной рабочей неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.4.4. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.5.1. Должностные оклады других работников, из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации его руководителем без занятия штатной должности и не требует заключения трудового договора, определяется учредителем. Преподавательская работа в той же образовательной организации для

руководителей совместительством не является.

Условия выполнения преподавательской работы (в т.ч. в кружках) и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Руководителям муниципальных образовательных организаций совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных организаций не разрешается.

2.5.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам экономической деятельности.

2.5.4. Сменный график работы работников, занимающих должности сторожей (вахтеров) приравнивается к пятидневной рабочей неделе с 40-часовой нормой работы в неделю. Оплата труда производится по окладной системе. Работодатель несет ответственность за составление графика дежурств сторожей (вахтеров) на следующий календарный год. На январь работодатель устанавливает график дежурств, состоящий из двух частей: 1) в части дней приходящихся на январские каникулы, установленные законодательством, которые подлежат оплате пропорционально отработанному времени с учетом праздничных дней, либо по желанию работника вместо оплаты могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени; 2) в части остальных дней, работа в течение которых оплачивается согласно отработанной норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе по окладу. Работодатель обязан ознакомить работников с графиком работы под подпись.

Данная норма утверждается в правилах трудового распорядка школы.

3. Порядок и условия установления и выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

3) выплата лицам, привлекаемым для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам работников (если иное не установлено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской

области), пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются сроком на 1 учебный год.

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

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией организации, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 5 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 6 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 7 процентов (включительно) должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам Специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников школы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

3.4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу, ставке работника организации, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

3.4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников школы.

3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Локальным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику могут устанавливаться выплаты в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Выплаты к должностному окладу, ставке педагогическим работникам за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные образовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением одновременно, устанавливаются по двум основаниям.

3.4.7. Выплата компенсационного характера лицам, привлекаемым для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, производится на условиях почасовой оплаты, пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников организации (за исключением руководителей, заместителей руководителей) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность не более 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 150 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;

3) выплаты за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе или абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на 1 учебный год.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом организации.

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника школы.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период в течение одного календарного года.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества), работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам школы, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работников культуры в следующих размерах:

1) педагогическим работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или)

учебной нагрузке.

2) работникам общеобразовательных организаций, принимаемым на должность «библиотекарь», устанавливается надбавка за категорию в следующих размерах:

ведущий - 30 процентов,

I категории –15 процентов,

II категории –10 процентов.

Данная надбавка устанавливается от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Надбавку за категорию библиотекарям устанавливает директор школы приказом в соответствии с требованиями к квалификации согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.4.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный» - 20% процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации –15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудного знака «Отличник народного просвещения») - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Общий размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела, не должен превышать 350 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

4.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству в следующих размерах от должностного оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы, ставке:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет –10 процентов;

при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет –15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Премияльные выплаты включают в себя:

4.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия: за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

4.7.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

4.7.5. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата директора школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом учредителем в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет

всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности от 1 до 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности от 1 до 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Должностной оклад директора школы устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя организации, утвержденным локальным актом учредителя.

Критериями и особенностями определения должностного оклада директора школы являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организации [штатная численность работников организации, показатели, учитывающие режим работы организации, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, масштаб и сложность руководства, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

5.5. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей директора являются: количество заместителей директора, распределение обязанностей между заместителями директора и сфера их деятельности, штатная численность работников организации, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Критерии определения размеров должностных окладов заместителей директора определяются локальным актом учредителя.

5.6. Выплаты компенсационного характера директору школы устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются директором школы в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору школы и его заместителям, относятся:

- 1) надбавки за общий стаж работы;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера директору школы, его заместителям (за исключением надбавки за общий стаж работы) устанавливаются в зависимости от

исполнения ими целевых показателей эффективности (качества) работы, к которым относятся:

- выполнение муниципального задания в полном объеме;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации, его руководителя для установления стимулирующих выплат (за исключением надбавки за общий стаж работы) устанавливается локальным актом учредителя.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за общий стаж работы) заместителям директора устанавливаются директором школы с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Критерии для оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя определяются Положением об оплате труда МБОУ СШ № 5.

5.7.1. Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается директору школы, его заместителям в следующих размерах от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

5.7.2. Руководителю организации, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия почетного звания, квалификационного уровня и других факторов, определяемых локальным актом учредителя.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностным окладам заместителей руководителя и их размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 300 процентов должностного оклада в месяц.

5.7.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учредителем в отношении руководителя организации, директором школы в отношении его заместителей с учетом обеспечения указанных выплат

финансовых средствами.

5.7.4. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, по решению учредителя, согласованному с заместителем Главы городского округа - город Камышин, координирующим деятельность учредителя, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.8. При прекращении трудового договора с директором школы, его заместителем по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы школы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда директору школы предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления директора школы.

6.3. Работникам школы при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными актами школы.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

6.4. Размер материальной помощи директору школы и работникам школы не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников МБОУ СШ № 5 городского округа – город Камышин

Размеры должностных окладов (ставок) работников МБОУ СШ № 5 городского округа – город Камышин

1. Размеры должностных окладов (ставок) работников по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, ставки (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	Секретарь учебной части	9 618
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	13 519
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	13 586
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель	13 652
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог	13 719
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»</i>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11 291
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	7 828

2. Размеры окладов (ставок) по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности специалистов, рабочих	Размер должностного оклада, ставки (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 719

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников МБОУ СШ № 5 городского округа – город Камышин

Размер компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты, рубли)
1.	За проверку письменных работ:	
	учителям по предметам в 1 - 4 классах	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
	учителям, преподавателям по математике	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
	учителям иностранного языка	7 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
	учителям русского языка и литературы	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
2.	За классное руководство в образовательных организациях:	
	в классах с наполняемостью до 25 чел включительно	2 000 рублей
	в классах с наполняемостью свыше 25 чел	2 300 рублей
	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	5 000 рублей
3.	За заведование (руководство) учебными кабинетами в образовательных организациях	400 рублей
4.	За руководство учебными мастерскими:	
	обслуживающих видов труда	800 рублей (в целом на организацию)
	технических видов труда	800 рублей (в целом на организацию)
5.	За организацию работы по озеленению и благоустройству территории организации	600 рублей в общем на образовательную организацию
6.	За руководство городскими методическими объединениями (не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»)	1000 рублей

7.	За руководство школьными методическими объединениями (не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»)	400 рублей
8.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов:	
	от 10 до 19	не более 1 200 рублей
	от 20 до 29	не более 1 700 рублей
9.	За организацию работы школьных музеев	400 рублей (кроме работников, занимающих должности административно-управленческого персонала)
10.	Ответственному за организацию школьного питания	1 000 рублей
11.	За работу в экспертной группе по аттестации педагогических работников	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
12.	За работу по охране труда, при отсутствии в организации штатного специалиста по охране труда	3 000 рублей
13.	За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные образовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья:	
	педагогическим работникам	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
14.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, в соответствии с медицинским заключением	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
15.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций	5 000 рублей
16.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	20 процентов оклада (должностного оклада), ставки
17.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	30 процентов оклада (должностного оклада), ставки