

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЛАТОНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

П Р И К А З

30.08.2024

с. Платоновка

№ 134

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы

В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рассказовского муниципального округа Тамбовской области, утвержденным постановлением администрации Рассказовского муниципального округа Тамбовской области от 27.06.2024 №870 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рассказовского муниципального округа Тамбовской области», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

М. В. Филонов

«СОГЛАСОВАНО»
председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Платоновской СОШ
_____ В. В. Ольшанская
«30» августа 2024 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор _____ М. В. Филонов
(приказ от 30.08.2024 №134)

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы (далее - Положение), разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Рассказовского муниципального округа Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учётом мнения представительного органа работников.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из минимального оклада (минимального должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счёт средств федерального, областного бюджетов, бюджета Рассказовского муниципального округа Тамбовской области части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

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

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

2.2.1. по ПКГ первого уровня – 8 121 рубль;

2.2.2. по ПКГ второго уровня – 9 282 рубля;

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11 639 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 11 639 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

2.2.4. по ПКГ четвертого уровня – 13 457 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации округа от 26.06.2024 № 869.

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 в абсолютных размерах, а также в процентах от должностного оклада.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях 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, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым 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.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников применяется к профессиональной квалификационной группе третьего уровня. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам Учреждения, 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 путём повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - устанавливается повышающий коэффициент 0,20.

3.4. Размер повышающего коэффициента по должности «заведующий (начальник) структурным подразделением» - 0,20.

3.5. Для работников Учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются:

- за работу в сельской местности - 0,25;
- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – повышающий коэффициент 0,20.

3.6. Для работников Учреждения повышающий коэффициент устанавливается по каждому основанию, но не может превышать 0,8.

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

3.8. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.3 приложения к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения 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 в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 специальной оценки условий труда.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 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); ставки заработной платы;
- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (спортзалами, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором).

Конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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 в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов).

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, на основании решения комиссии по установлению (отмене) компенсационных и стимулирующих выплат (далее – Комиссии), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах Учреждения, трудовых договорах работников и в разделе 5 настоящего Положения.

4.5. В случае, если начисленная месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, то работнику устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

5. Размеры выплат компенсационного характера

5.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды и размеры ежемесячных выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу) за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

1) ежемесячная выплата за классное руководство устанавливается дифференцированно по решению Комиссии и с учетом наполняемости – от 0,05 до 0,1 (далее коэффициент) должностного оклада в месяц (в случае наполняемости класса 14 человек и более; если наполняемость в классе менее

14 человек, размер выплаты=коэффициент*должностной оклад ÷ 14×число человек в классе). Перерасчёт размеров доплат за классное руководство в связи с изменением числа обучающихся в течение учебного года не производится.

2) Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются пропорционально числу часов урочного времени по соответствующему предмету и с учётом средней наполняемости классов (отношение суммы всех учеников к числу классов).

предметы	средняя наполняемость классов			
	менее 7 человек	7 - 12 человек	13 - 19 человек	20 и более человек
начальные классы	0,02	0,03	0,04	0,05
русский язык и литература	0,02	0,03	0,04	0,05
математика	0,02	0,03	0,04	0,05
иностраный язык, химия, физика, география, биология, история, обществознание	0,01	0,015	0,02	0,025

Перерасчёт размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года не производится.

3) за заведование учебными кабинетами доплата устанавливается дифференцированно по решению Комиссии и может составлять до 4% в месяц; (доплата производится в соответствии с критериями оценивания заведования учебным кабинетом, спортивным залом, мастерской, приведенными в Приложении № 2 к настоящему Положению).

Примечание: перевод баллов в проценты: 1 балл соответствует 1%.

4) за заведование спортзалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками доплата устанавливается дифференцированно по решению Комиссии и может составлять до 4% в месяц.

5) за заведование музеями, организацию работы по оснащению музейных комнат доплата устанавливается дифференцированно по решению Комиссии и может составлять до 4% в месяц.

6) за руководство районными методическими, цикловыми, предметными объединениями, проблемными группами – до 10 % в месяц.

7) за руководство школьным объединением педагогов – до 4% в месяц.

8) за руководство научным обществом школьников, ученическим объединением в т.ч. «Школьное лесничество», волонтерским отрядом, отрядом юнармейцев, спортивным школьным клубом - до 4% в месяц.

другая работа в условиях, отклоняющихся от нормальных:

9) за заведование филиалом с начальной степенью обучения - до 65% в месяц.

10) за заведование филиалом с начальной, основной и средней степенями обучения – до 80% в месяц.

11) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с хозяйственным обеспечением функционирования филиала (при отсутствии в филиале должности завхоза) - до 20% в месяц.

12) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с кадровым обеспечением образовательного процесса – до 65% в месяц.

13) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с учебно-воспитательным обеспечением образовательного процесса по программам начального общего образования – до 65% в месяц.

14) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с учебным обеспечением образовательного процесса в филиале - до 50% в месяц.

15) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с воспитательным обеспечением образовательного процесса в филиале – до 50% в месяц.

16) за заведование дошкольным отделением – до 50% в месяц.

17) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с руководством Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 45% в месяц.

18) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с участием в работе Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - до 25% в месяц.

19) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с функционированием дополнительного образования в филиале (учитывается количество объединений):

- с основной ступенью обучения до 5% в месяц.

- с основной и средней ступенями до 10% в месяц (при наполняемости объекта обучающимися менее 100 человек - до 7,5% в месяц).

20) за координацию работы филиалов по направлениям деятельности (с указанием вида деятельности) – до 50% в месяц.

21) за выполнение дополнительных обязанностей воспитателя ГКП, группы полного дня (дошкольного отделения) – до 40%.

22) за ведение табеля учёта использования рабочего времени – до 4% в месяц

Количество сотрудников	Компенсационный коэффициент
менее 10 человек	0,01
10 - 19 человек	0,02
20 - 29 человек	0,03
свыше 30 человек	0,04

23) за подготовку информации для формирования реестра на коммунальные услуги – до 4% в месяц

Количество сотрудников	Компенсационный коэффициент
менее 10 человек	0,01
10 - 19 человек	0,02
20 - 29 человек	0,03
свыше 30 человек	0,04

24) за ведение и заполнение баз данных: РБД, ФРДО, «КП Аттестат» - до 10% в месяц по каждому направлению.

25) за методическое и техническое сопровождение электронных дневников, обучающихся и электронных классных журналов «Дневник.ру»: должностной оклад*компенсационный коэффициент, представленный в таблице:

Количество обучающихся	Компенсационный коэффициент
менее 20 человек	0,02
20 - 50 человек	0,03
51 - 100 человек	0,04
101 - 200 человек	0,05
свыше 200 человек	0,07

26) за ведение и обновление школьного сайта - до 20% в месяц в базовой школе, в филиале – до 10% в месяц;

27) за работу по своевременной установке, обновлению и бесперебойному функционированию лицензионного программного обеспечения в базовой школе и филиалах – до 25% в месяц;

28) за выполнение обязанностей ответственного по выявлению семей, находящихся на ранней стадии семейного неблагополучия, инспектора по охране прав детства: должностной оклад*компенсационный коэффициент, представленный в таблице:

Количество обучающихся	Компенсационный коэффициент
20 - 50 человек	0,02
51 - 100 человек	0,04
свыше 100 человек	0,05

29) за руководство медико-психолого-педагогической комиссией – до 15%.

30) за вариативность образовательных программ – до 20%.

31) за выполнение обязанностей председателя профгруппы – 2%, председателя профкома - 10% в месяц.

32) за выполнение обязанностей секретаря педагогического, методического, управляющего советов до 5% в месяц.

33) за выполнение обязанностей секретаря совета общеобразовательного учреждения, собрания трудового коллектива, совещания при директоре, заведующем, совета филиала — до 3% в месяц.

34) за ведение документации по школьной столовой (составление меню, заказ продуктов, ведение отчетности и т.д.) – до 50% в месяц;

35) за организацию питания, составление и сдачу отчетов по питанию школьников: должностной оклад*компенсационный коэффициент, представленный в таблице:

Количество обучающихся	Компенсационный коэффициент
до 20 человек	0,02
21 - 50 человек	0,04
51 - 100 человек	0,06
101-150 человек	0,08
Более 150 человек	0,1

36) за ведение библиотечного фонда (заказ и выдача книг, учет и составление отчета по библиотечному фонду): должностной оклад*компенсационный коэффициент, представленный в таблице:

Количество обучающихся	Компенсационный коэффициент
до 20 человек	0,02
до 50 человек	0,04
более 50 человек	0,06

37) за выполнение обязанностей лаборанта учителям физики, химии, биологии: пропорционально учебной нагрузке: 0,35 должностного оклада × число часов урочного времени в неделю.

38) за организацию работы социальной гостиной – до 20%, за участие в работе социальной гостиной – до 10% в месяц.

39) за ведение электронного документооборота – до 30% в месяц;

40) за взаимодействие с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондом медицинского страхования и др. – до 20% в месяц по каждому виду взаимодействия;

41) за уборку производственных и служебных помещений – до 20% в месяц;

42) за выполнение обязанностей диспетчера по выпуску школьного автобуса: один автобус – до 7% в месяц;

43) за выполнение обязанностей ответственного за маршрут школьного автобуса с учётом охвата филиалов:

- один филиал - до 10%;
- два филиала – 12%,
- три и более филиалов – до 15% в месяц;

44) за выполнение дополнительных обязанностей, связанных с бесперебойной работой школьных автобусов:

- обслуживание одного автобуса - до 50%
- обслуживание двух автобусов - до 60 %
- обслуживание трёх и более автобусов – до 100% в месяц;

45) за исполнение обязанностей ответственного за сопровождение детей на школьном автобусе в зависимости от км. пути в неделю:

- до 100 км – 5 %;
- до 150 км – 10%;
- до 200 км – 15%;
- свыше 200 км – 20 %.

46) за увеличение объёма работ по выполнению занятий внеурочной деятельности «Разговоры о важном» - размер выплаты рассчитывается по аналогии с размерами выплат, применяемых в организации при установлении почасовой оплаты:

*Оклад (11639) * на повышающий коэффициент по занимаемой должности (1,4) = 16295 – оклад с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности*

*16295 * коэффициент за сельскую местность (25%) + коэффициент за категорию (при наличии таковой) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) + коэффициент за учёную степень или присвоение почётного звания (при наличии таковых) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) / 18 (норма часов учителя в неделю) * на количество часов занятий «Разговоры о важном» в неделю.*

В каждом случае коэффициенты должны применяться индивидуально к конкретному работнику.

47) за увеличение объёма работ по выполнению занятий внеурочной деятельности в 6-11 классах профориентационного курса занятий «Россия – мои горизонты» - размер выплаты рассчитывается по аналогии с размерами выплат, применяемых в организации при установлении почасовой оплаты:

*Оклад (11639) * на повышающий коэффициент по занимаемой должности (1,4) = 16295 – оклад с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности*

*16295 * коэффициент за сельскую местность (25%) + коэффициент за категорию (при наличии таковой) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) + коэффициент за учёную степень или присвоение почётного звания (при наличии таковых) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) / 18 (норма часов учителя в неделю) * на количество часов занятий «Россия – мои горизонты» в неделю.*

В каждом случае коэффициенты должны применяться индивидуально к конкретному работнику.

48) за увеличение объёма работ по выполнению занятий внеурочной деятельности в 10-11 классах курса занятий «Семьеведение» - размер выплаты рассчитывается по аналогии с размерами выплат, применяемых в организации при установлении почасовой оплаты:

*Оклад (11639) * на повышающий коэффициент по занимаемой должности (1,4) = 16295 – оклад с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности*

*16295 * коэффициент за сельскую местность (25%) + коэффициент за категорию (при наличии таковой) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) + коэффициент за учёную степень или присвоение почётного звания (при наличии таковых) (20% от оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности) / 18 (норма часов учителя в неделю) * на количество часов занятий «Разговоры о важном» в неделю.*

В каждом случае коэффициенты должны применяться индивидуально к конкретному работнику.

49) за выполнение обязанностей ответственного по деятельности «Движение первых»: должностной оклад*компенсационный коэффициент, представленный в таблице:

Количество обучающихся	Компенсационный коэффициент
менее 20 человек	0,02
20 - 50 человек	0,03
51 - 100 человек	0,04
101 - 200 человек	0,05
свыше 200 человек	0,07

50) за руководство военно-патриотическим клубом - до 25% в месяц.

51) за выполнение обязанностей ответственного по деятельности «Билет в будущее» до 10% в месяц.

52) за выполнение дополнительных обязанностей на платформах «Сферум» и «ФГИС Моя школа» - 4% в месяц по каждому направлению.

6. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников Учреждения, условия их установления и выплаты

6.1. Для работников Учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премии (устанавливаются согласно положению о премировании работников Учреждения);

ежемесячные выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, осуществляемые в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 № 246 «О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам» в размере 2600 рублей.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым по решению комиссии по установлению (отмене) компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

6.2. Критерии, позволяющие оценить *интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ:*

Должность: заместитель директора, заведующий филиалом	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы</i>	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение важных, срочных, ответственных работ с конкретным указанием вида деятельности	до 100%
за увеличение объема работ	до 100%
за организацию работы и/или участие в инновационной и экспериментальной работе:	
- школьного уровня и муниципального уровня	до 10 %
- областного уровня и всероссийского уровня	до 20 %
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за своевременную и безошибочную сдачу отчетностей и подготовку документов	до 70%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50 %
Должность: учитель, методист, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог–психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог–библиотекарь, воспитатель ГПД, старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся, в т. ч.:	
учителю-логопеду, социальному педагогу, педагогу-психологу	до 20%
за сложность и напряженность, систематическое выполнение важных, срочных, ответственных работ с конкретным указанием вида деятельности	до 100%
за увеличение объема работ	до 100%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за организацию, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (открытые уроки, мастер-классы, внеклассные мероприятия, семинары и т.д.)	до 10% Примечание: 5% за 1 мероприятие
за повышение авторитета и имиджа учреждения (подготовка победителей, призеров музыкальных, творческих и т.д. конкурсов, спортивных соревнований различных уровней)	до 20%
за своевременную и безошибочную сдачу отчетностей и подготовку документов	до 50%

за организацию эффективной и качественной работы классного коллектива	до 5% Примечание: доплата производится в соответствии с критериями материального стимулирования классного руководителя с учетом наполняемости класса (Приложение № 3)
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50 %
Должность: заместитель директора по АХР и организации безопасности	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	до 30%
за профилактическую работу с учащимися (беседы, проведение мероприятий, тренингов по ОБЖ и т.п.)	до 20%
за увеличение объема работ	до 100%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за сложность, напряженность, систематическое выполнение срочных, важных, ответственных работ	до 50%
за своевременную и безошибочную сдачу отчётов, подготовку документов	до 50%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 25%
за оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения	до 50%
за содержание учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения	до 100%
Должность: главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по охране труда	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за своевременное списание товарно-материальных ценностей	до 70%
за соблюдение сроков выверки расчётов с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	до 50%
за сложность и напряжённость, систематическое	до 100%

выполнение срочных работ	
за увеличение объема работ	до 100%
Критерии, позволяющие оценить <i>качество выполняемых работ</i>:	
за своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы по всем источникам финансирования	до 100%
за своевременную и безошибочную сдачу отчетности	до 100%
за отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	до 40%
за качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	до 50%
за эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	до 70%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 40%
Должность: лаборант, инженер-электроник	
Критерии, позволяющие оценить <i>интенсивность и высокие результаты работы</i>:	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение важных, срочных, ответственных работ	до 70%
за увеличение объема	до 100%
Критерии, позволяющие оценить <i>качество выполняемых работ</i>:	
за соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
за обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	до 70%
за качественное выполнение разовых поручений, ремонтных работ	до 25%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	до 20%
Должность: делопроизводитель	
Критерии, позволяющие оценить <i>интенсивность и высокие результаты работы</i>:	
за сложность и напряжённость, систематическое выполнение срочных, важных, ответственных работ	до 100%
за увеличение объема работ	до 100%
Критерии, позволяющие оценить <i>качество выполняемых работ</i>:	
за качественное ведение документации	до 70%
за своевременное формирование дел в соответствии с	до 50%

утвержденной номенклатурой	
за качественную организацию документооборота, в том числе с использованием средств электронной почты	до 70%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	до 40%
Должность: заведующий хозяйством	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение важных, срочных, ответственных работ	до 100%
за увеличение объема	до 100%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
за оперативность выполнения ремонтных работ по устранению технических неполадок	до 70%
за качественное выполнение разовых поручений, ремонтных работ	до 50%
за отсутствие недостатков или излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 70%
за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с требованиями СанПин	до 40%
за отсутствие жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	до 50%
Должность: водитель автобуса, водитель автомобиля	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение срочных работ	до 100%
за выполнение важных и ответственных работ	до 50%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за отсутствие ДТП, замечаний	до 70%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 50%
за оперативность выполнения ремонтных работ по устранению технических неполадок	до 70%
за ведение и содержание документации – путевых листов и др. в надлежащем порядке, своевременную и безошибочную сдачу отчетности	до 100%

за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; за отсутствие замечаний о нарушении правил эксплуатации автомобиля	до 100%
за сохранность инструментов, запасных частей, Соблюдение норм расходов ГСМ	до 60%
за отсутствие жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	до 50%
Должность: повар	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение срочных, ответственных работ	до 70%
увеличение объема выполняемых работ	до 100%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за своевременное приготовление доброкачественной пищи	до 80%
за обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил	до 70%
за обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПин	до 40%
за строгое соблюдение правил личной гигиены	до 10%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 35%
за отсутствие жалоб, (замечаний) со стороны участников образовательного процесса	до 50%
Должность: кухонный рабочий, подсобный рабочий	
<i>Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы:</i>	
за увеличение объема работ	до 100%
<i>Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ:</i>	
за содержание участка в соответствии с санитарными нормами СанПин, качественную уборку помещений	до 60%
за качественное исполнение разовых поручений	до 30%
за отсутствие жалоб, (замечаний) со стороны участников образовательного процесса	до 50%
за строгое соблюдение правил личной гигиены	до 10%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	до 35%
за высокий уровень проведения генеральных уборок помещения	до 60%

Должность: помощник воспитателя	
Критерии, позволяющие оценить <i>интенсивность и высокие результаты работы</i>:	
за сложность и напряженность, систематическое выполнение важных, срочных работ	до 100%
за увеличение объема работ	до 100%
Критерии, позволяющие оценить <i>качество выполняемых работ</i>:	
за содержание участка в соответствии с санитарными нормами, качественную уборку помещений	до 70%
за качественное выполнение разовых поручений	до 50%
за отсутствие жалоб, (замечаний) со стороны участников образовательного процесса	до 50%
за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности	до 50%

6.3. В соответствии с постановлением Правительства Тамбовской области от 19.01.2023 № 18 «ОБ УЧРЕЖДЕНИИ НАГРУДНЫХ ЗНАКОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ» (с дополнениями и изменениями), награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 000 рублей - педагогическим и руководящим работникам Учреждения.

6.4. Победителям областного конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих должность «учитель», «преподаватель—организатор основ безопасности жизнедеятельности» производится единовременное денежное вознаграждение в размере, установленном нормативными правовыми актами;

6.5. Водителям автобусов, автомобиля устанавливается выплата за категорию:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

6.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие случаи:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

6.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

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

7.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

7.1.2. суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения;

7.1.3. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Учреждения;

7.1.4. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя;

7.1.5. компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

7.1.6. материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжёлое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.) – до 25000 руб.

7.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, по решению работодателя может выплачиваться материальная помощь на медикаменты, погребение и прочее. Размер и сроки выплаты устанавливаются отдельно для каждого случая.

7.2.1. Для работников Учреждения, указанных в пп. 7.2.1.2., при трудоустройстве по основному месту работы и основной должности, в

дополнение к социальным выплатам настоящего Положения, могут быть установлены выплаты социального характера:

7.2.1.1. материальная помощь, предоставляется работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее один раз в календарный год в размере не более трехкратной величины оклада (должностного оклада), с учётом повышающего коэффициента по типу учреждения, установленной на день её выплаты.

7.2.1.2. Работники Учреждения, занимающие следующие должности:

- директор;
- заместитель директора по АХР и организации безопасности;
- заместитель директора по УВР;
- главный бухгалтер;
- заведующий филиалом;
- заведующий хозяйством (завхоз);
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер;
- инженер-электроник;
- делопроизводитель;
- лаборант;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда.

7.3. 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.

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

7.4. Порядок расчёта и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, 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 учреждения и составляет 18 040 рублей.

8.3. Размеры базовых (минимальных) окладов по должностям работников, не включённых в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчинённых руководителю Учреждения):

- заместитель руководителя – 16 236 руб.;
- главный бухгалтер – 16 236 руб.;
- руководитель филиала – 16 149 руб.

8.3.1. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, заведующим филиалами, главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты

- наличие учёной степени кандидата наук – 20%;

почётное звание:

- «заслуженный» - 20%;
- «доцент» - 10%;
- «отличник», «почётный работник», награждённым орденами и медалями – 15%;
- тип (вид) учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.5. настоящего Положения;
- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0;

за наличие сети филиалов до 1,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Расчёт должностных окладов руководящих работников устанавливается на начало учебного года и в течение учебного года в связи с изменением числа обучающихся и работников не производится.

8.3.2. 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 федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

8.3.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учётом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утверждённых постановлением администрации муниципального округа, за прошедший учебный год, по бальной системе.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

8.3.4. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующим филиалами, главному бухгалтеру Учреждения, осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8.3.5. Выплаты компенсационного характера руководящим работникам устанавливаются в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

8.3.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководящим работникам устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учётом критериев оценки эффективности работы.

8.4. Обязательные выплаты социального характера, материальная помощь на медикаменты, погребение и прочее заместителям руководителя, заведующим филиалами, главному бухгалтеру Учреждения может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, заведующих филиалами, главных бухгалтеров и работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

9. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения

9.1. В соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.2. Особенности оплаты труда учителей и воспитателей Учреждения и его структурных подразделений обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» с дополнениями и изменениями.

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

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.3. Объём преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчёта установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

9.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преимущество преподавания предметов в классах (группах). Объём преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Изменение объёма преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

9.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

9.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, определённой приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» (с дополнениями и изменениями) с учётом изменений, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

В случае если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определённой установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» (с дополнениями и изменениями), оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учётом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Соответственно месячная заработная плата определяется путём умножения размеров установленных ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

9.7. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

9.8. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

9.9. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы преподавательской работы педагогу, замещающему основного работника на период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, служебной командировки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

9.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального округа, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.11. Настоящее Положение действует с 01.09.2024 по 31.08.2025. Все изменения в Положение вносятся на основании решения собрания трудового коллектива работников Учреждения.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Платоновской средней общеобразовательной
школы

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)
И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
1	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТ работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, истопник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, оператор газовой котельной	8121	1	8121
2	1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "				
	1	Помощник воспитателя	8121	1,03	8365
3	1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
	1	Делопроизводитель	8121	1,03	8365
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
4	2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"				
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса	9282	1	9282
5	2.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "				
	1	Лаборант, техник	9282	1	9282
	2	Заведующий хозяйством	9282	1	9282
	3	Механик	9647	1,15	11094
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
6	3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
	1	Музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по физической культуре	11639	1,05	12221
	2	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный	11639	1,2	13967

		педагог; тренер-преподаватель			
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог	11639	1,3	15131
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11639	1,4	16295
7		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам	11639	1	11639
	2	Заместитель главного бухгалтера	11639	1,3	15131
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
8		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13457	1,2	16149

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы

Критерии оценки учебных кабинетов школы, спортивных залов, учебных мастерских, музейных комнат

№	Критерии	Баллы
1	Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету	0 - 2
2	Наличие паспорта и реализуемого плана развития кабинета, спортивного зала, учебной мастерской, музейной комнаты	0 - 1
3	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений	0 - 1
4	Соблюдение санитарных норм	0 - 1
5	Сохранность кабинета, спортивного зала, учебной мастерской, музейной комнаты (состояние мебели, стендов, выставочных материалов)	0 - 1
6	Наличие инструкций, журнала по охране труда и безопасности жизнедеятельности	0 - 1
7	Содержание оборудования учебного кабинета, спортивного зала, учебной мастерской	0 - 3

Критерии оценивания:

0 - 3 балла – 2 %

4 - 7 баллов - 3%

8 – 10 баллов – 4 %

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Платоновской средней общеобразовательной школы

Критерии материального стимулирования работы классного руководителя

№	Критерии	Баллы
1	Добросовестное исполнение классным руководителем своих должностных обязанностей	0 - 3
2	Наличие инициативы, творчества и применение в работе современных форм, методов и содержания воспитательного процесса	0 - 3
3	Наличие работы с родителями	0 - 3
4	Правонарушения обучающихся	0 - 3
5	Охват горячим питанием обучающихся класса	0 - 3
6	Контроль за пропусками и внешним видом учащихся	0 - 3
7	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом	0-3
8	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО	0 - 3
9	Умение использовать диагностику в воспитательной деятельности	0 - 3
10	Обладание педагогическим тактом	0 - 3

Критерии оценивания:

- 0 - не владеет
- 1 – частично владеет
- 2 – владеет на допустимом уровне
- 3 – владеет на оптимальном уровне

Уровень владения:

- 0 – 1,5 – низкий уровень – до 3% в месяц;
- 1,6 – 2,3 – средний уровень – до 4% в месяц;
- 2,4 – 3 – высокий уровень – до 5% в месяц.

Примечания:

К п. 1. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 2. Применение в работе современных форм, методов и содержания воспитательного процесса, умение уходить от шаблонов, проявлять инициативу, творчество в работе с детьми.

К п. 3. Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п. 4. Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 5. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательной организации, в том числе и льготным питанием.

К п. 6. Регулярный и своевременный контроль посещаемости детьми уроков, внеклассных мероприятий, контроль за наличием школьной и спортивной формы, внешним видом учащихся.

К п. 7. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. 8. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 10. Обладание педагогическим тактом - показатель внешней и внутренней педагогической культуры воспитателя. Педагогический такт предполагает, прежде всего, уважение к личности воспитанника и к его родителям, чуткое и внимательное отношение к ребёнку, доверие.