| | | |
|---|---|---|
| Принято на заседании Совета школы Протокол № 5 от 14.10.2022 | Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации 14.10.2022 | Утверждено Приказом № 84/2 от 14.10.2022 Директор |
| Кутузова О.Ю. | Числова В.А. | Николаева Т.Н. |

# Положение
# о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном общеобразовательном учреждении Оковецкой средней общеобразовательной школе
**(в новой редакции)**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы (далее - школы) составлено с учетом норм Трудового Кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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", нормативных правовых актов Тверской области и органов местного самоуправления, коллективного договора, Постановления Администрации Селижаровского муниципального округа от 03.10.2022 № 509 «О внесении изменений в постановление Администрации Селижаровского муниципального округа от 08.04.2021 г «Об утверждении Положения «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных организациях образования «Селижаровского муниципального округа».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МОУ Оковецкой средней общеобразовательной школы. Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор, либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).
1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.
1.7. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.
1.8. Положение принимается на неопределенный срок по согласованию с представительным органом работников (ПК) и вводится в действие приказом директора школы. С момента принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.

## 2. Порядок и условия оплаты труда в МОУ Оковецкой СОШ

### 2.1. Правила и формулы расчета заработной платы

2.1.1.Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в плане ФХД школы.
Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:
**ФОТ = N х К х Д х У**, где:
ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;
N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;
К - повышающий коэффициент для данного образовательного учреждения;
Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Тверской области и органами местного самоуправления;
У - количество учащихся в образовательном учреждении.
2.1.2 Образовательное учреждение, самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, и доведенном до образовательного учреждения, долю:
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).
2.1.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).
**ФОТоу = ФОТб + ФОТст**
Объем стимулирующей части определяется по формуле:
**ФОТст = ФОТоу х ш**, где ш - стимулирующая доля ФОТоу - ш от 20 до 40%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.
2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается из:

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп**, где:
ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.
2.1.5. Руководитель школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.
Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:
**ФОТпп = ФОТоу х пп**, где
пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ. (Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 40%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

## 2.2. Порядок изменения окладов работников

2.2.1.Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.
2.2.2. При введении новой системы оплаты труда, в рамках штатного расписания в школе доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, по возможности сохраняются в объеме, не менее фактического уровня за предыдущий учебный год.
2.2.3. При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

## 2.3.Основные условия оплаты труда

2.3.1. Заработная плата работников школы включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
2.3.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих, общеотраслевых профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства и кинематографии);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (ПК).

2.3.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется на основе Региональных законодательных актов.
2.3.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются школой в пределах ФОТ самостоятельно.
2.3.5. Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к уровню их квалификации.
2.3.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) для каждого квалификационного уровня ПКГ устанавливаются директором школы.
2.3.7. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) для каждого квалификационного уровня ПКГ определяется путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.
2.3.8. Директор школы в пределах ФОТ самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.
2.3.9. Отнесение должностей работников школы к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с законодательством РФ.
2.3.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются на срок до одного года.
2.3.11.Заработная плата работникам школы выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно 5 и 20 числа календарного месяца, в месте выполнения ими работы или по письменному заявлению работника перечислением на его расчетный счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Размер аванса в счет заработной платы работника за первую половину месяца составляет не более 40 % от заработной платы и рассчитывается с учетом фактически отработанного времени работника.
2.3.12.В соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
2.3.13. Работодатель ежемесячно извещает работника о расчете заработной платы за месяц в письменной форме посредством выдачи расчетного листка, в котором содержатся сведения:
- о составных частях заработной платы, причитающихся работнику;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3.14.Форма расчетного листка утверждается приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Форма расчетного листка приведена в приложении № 1.

## 2.4.Порядок и условия компенсационных выплат.

2.4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
2.4.2. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:
• выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
• выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
2.4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
2.4.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном
Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г.
№ 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».
2.4.5.К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:
2.4.5.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
2.4.5.2. надбавка за работу в сельской местности;
2.4.5.3.надбавка работникам - молодым специалистам;
2.4.5.4.доплата за особые условия труда;
2.4.5.5.доплата за совмещение профессий (должностей);
2.4.5.6.доплата за расширение зон обслуживания;
2.4.5.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
2.4.5.8.доплата за работу в ночное время;
2.4.5.9.доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
2.4.5.10.доплата за сверхурочную работу;
2.4.5.11. надбавка за квалификационную категорию.
2.4.6. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) МОУ Оковецкой средней общеобразовательной школе без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).
Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.
2.4.7. Доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере до 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.
На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель МОУ Оковецкой средней общеобразовательной школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в МОУ Оковецкой средней общеобразовательной школе снимается.
2.4.8. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам в размере 25% от должностного оклада.
2.4.9.Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в школе в размере до 50% от должностного оклада.
2.4.10. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим за специфику работы в отдельных классах школы в следующих размерах и случаях:
2.4.10.1. в размере 10% должностного оклада – педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
2.4.10.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем МОУ Оковецкой средней общеобразовательной школы по согласованию с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками);
2.4.10.3. в размере 10% к должностным окладам - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей с хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения);
2.4.10.4. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

| **Основания доплат** | **В % от должностного оклада не более** |
|---|---|
| Учителям за проверку письменных работ: | |
| в 1 – 4 классах | 7 |
| Учителям, преподавателям, за проверку письменных работ: | |
| по русскому, родному языку и литературе | 12 |
| по математике, иностранному языку, черчению, стенографии | 10 |
| по конструированию , технической механике , истории, химии, физике, географии, биологии | 5 |
| Учителям, преподавателям за заведование аттестованными кабинетами | 7 |
| Учителям за исполнения обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) | 15 |
| при наличии комбинированных мастерских | 17 |
| Учителям за заведование учебно-опытными участками | 15 |
| Педагогическим работникам за внеклассную работу<br>За руководство Советом школы | 50<br>8 |

| | |
|---|---|
| Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников | 15 |
| Учителям, преподавателям за руководство методическими объединениями | 10 |

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

2.4.11.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.12.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.14. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.4.15. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.4.16. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников школы к повышению профессиональной квалификации и

компетентности в следующих размерах:
при наличии высшей квалификационной категории- 5273,00руб. за ставку часов;
при наличии первой квалификационной категории- 3013,00 руб. за ставку часов;
2.4.17. Надбавка работникам-молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в муниципальных учреждениях образования в размере 50% от должностного оклада.

2.4.18. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися устанавливается педагогическим работникам школы, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается:

-в размере 1500 рублей в месяц;
- за каждый класс раздельно за работу более чем в одном классе

## 2.5.Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.5. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

2.5.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награжденным почётным знаком по соответствующему профилю;

2.5.2. персональная поощрительная выплата;

2.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.5.5. единовременная поощрительная выплата;
2.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5.7.Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.5.1 – 2.5.6. пункта 2.5 устанавливаются по решению руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы:

2.5.8. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчинённым руководителю школы непосредственно;

2.5.9.Надбавка работникам школы за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награжденным почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - при наличии учёной степени доктора наук по профилю;

10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по профилю;

20% от должностного оклада - за наличие почётного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада - награжденным почётным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

2.5.10.Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5.11.Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя школы высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

2.5.12.Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности школы, которая устанавливается локальными нормативными актам школы в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.5.13.Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы.

2.5.14.Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (рабочих) школы .
Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:
- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

- доступность качественного образования.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) школы , экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения общего собрания школы, в соответствии с критериями Приложение 1 .

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы .

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы , направленный на эти цели, определяется ежегодно Учредителем.

## 3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя.

3.1. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

3.1.1.по истечения срока действия квалификационной категории

| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения образования | 18147 | 16362 | **14674** | 13046 |

3.2.Должностные оклады заместителей руководителя муниципального общеобразовательного учреждения Оковецкой средней общеобразовательной школы устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.3.С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.2. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.4. доплата за работу в ночное время;

3.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.6. доплата за сверхурочную работу;

3.3.7. надбавка за квалификационную категорию;

3.3.8.надбавка за работу в сельской местности;

3.3.9.надбавка работникам-молодым специалистам.

3.4.Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 2.4 настоящего Положения.

3.5.С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему

профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награжденным почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;
3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.6.Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 2.5 настоящего Положения.

## 4. Порядок и условия оплаты педагогическим работникам, осуществляющих профессиональную деятельность в МОУ Оковецкой средней общеобразовательной деятельности

4.1. Должностные оклады работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников школы

| **ПКГ** | **Должностной оклад, руб** |
|---|---|
| «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»<br>I квалификационный уровень | |
| вожатый | 4744 |
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Должности педагогических работников» | |
| II квалификационный уровень | |
| Педагог дополнительного образования | 8634 |
| III квалификационный уровень | |
| Педагог-психолог<br>Воспитатель группы продленного дня | 8800 |
| IV квалификационный уровень | |
| Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь | 8953 |

4.2.В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

4.2.2. надбавка за работу в сельской местности;
4.2.3.надбавка работникам - молодым специалистам;
4.2.4.надбавка за особые условия труда;
4.2.5.доплата за совмещение профессий (должностей);
4.2.6.доплата за расширение зон обслуживания;
4.2.7.доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
4.2.8. доплата за работу в ночное время;
4.2.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
4.2.10. доплата за сверхурочную работу;
4.2.11.надбавка за квалификационную категорию.
4.3.Порядок и условия компенсационных выплат предусмотрены в разделе 2 настоящего положения.
4.4.С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты: 4.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю, высшего спортивного звания, спортивного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
4.4.2. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
4.4.3. единовременная поощрительная выплата;
4.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы
4.4.5. персональная поощрительная выплата.
4.5.Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 2 настоящего положения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Должностной оклад, руб |
|---|---|
| 1 разряд работ: уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик | 4300 |
| 2 разряд: кухонный работник | 4447 |
| 3 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы | 4670 |
| 4 разряд: повар, повар группы продленного дня | 6597 |

5.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационного выплаты:
5.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
5.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;
5.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
5.2.5. доплата за работу в ночное время;
5.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
5.2.7. доплата за сверхурочную работу.
5.3.Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения.
5.4.С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
5.4.1. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
5.4.2. единовременная поощрительная выплата;
5.4.3. поощрительная выплата за высокие результаты работы;
5.4.4. персональная поощрительная выплата.
5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 2 настоящего Положения.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором школы пределах соответствующей части ФОТ.
6.2. В индивидуальное штатное расписание включаются должности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.
6.3. Индивидуальное штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), имеющиеся в конкретной школе.
6.4. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
6.5. Особенности оплаты труда в школе:
6.5.1. Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей ГПД) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
6.5.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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".
6.5.3. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
6.5.4. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и

организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведенные занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.5.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников школы устанавливаются путем деления их месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.5.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются путем умножения минимальной оплаты труда на соответствующий коэффициент:

• 0,15 для доцента (кандидата наук);

• 0,1 для лиц, не имеющих ученого звания (ученой степени).

**Приложение №1:**

Форма расчетного листка

| | | |
|---|---|---|
| Фамилия имя отчество | Табельный номер | |
| Подразделение | | |
| Расчеты в (месяц/год) | | |
| Оклад<br>Компенсационные выплаты<br>Стимулирующие выплаты<br>Премия<br>Отпуск<br>Коммунальные<br>Б/лист предприятие<br>Б/лист ФСС<br>Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск<br>**Начислено**<br>Аванс РСБ<br>Профсоюз<br>Налог 13 %<br>Налог б/л 13 %<br>РСБ 211<br>РСБ 213<br>**Удержано:** | | |
| **К выдаче:** | | |