

Согласовано:

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ Вочуровская СОШ

Председатель Комитета образования комитета
образования, культуры, молодежи и спорта:

и.о. директора МБОУ Вочуровская СОШ

/Н.В. Медведева

/ОА Соколова

/К.А. Бобров

«29» августа 2024 г.

Приказ № ___ от 03 сентября 2024



Положение об оплате труда работников МБОУ Вочуровская СОШ

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Вочуровская СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Постановления администрации Костромской области от 08.07.2024 №231-а «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и государственных архивных учреждений», Постановления администрации Костромской области от 08.07.2024 №232-а «О внесении изменений в положение об оплате труда работников государственных учреждений спортивной направленности Костромской области», Постановлением администрации Мантуровского муниципального округа Костромской области №302 от 10.07.2024 «О внесении изменений в Постановление от 13.02.2024 №73 «Об оплате труда работников учреждений образования, культуры, молодежи и спорта Мантуровского муниципального округа».

2. Система оплаты труда работников МБОУ Вочуровская СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и настоящим Положением.

3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам образовательных организаций, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МБОУ Вочуровская СОШ.

5. Заработная плата работников МБОУ Вочуровская СОШ, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам образовательных организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

Глава 2. Условия оплаты труда работников МБОУ Вочуровская СОШ

2.1. Система оплаты труда работников МБОУ Вочуровская СОШ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников МБОУ Вочуровская СОШ в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании адресов осуществления деятельности и образовательной организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников образовательной организации для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Заработная плата работника образовательной организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.3. При формировании системы оплаты труда в МБОУ Вочуровская СОШ устанавливаются дифференциация оплаты труда работников образовательной организации, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательных организаций, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников образовательной организации.

2.4. Размеры базовых окладов работников МБОУ Вочуровская СОШ установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) работника устанавливается руководителем муниципальной образовательной организации городского округа город Мантурово Костромской области на уровне величины базового оклада.

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. С учетом условий труда работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в МБОУ Вочуровская СОШ в соответствии с

приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент (коэффициент).

2.7. Работникам МБОУ Вочуровская СОШ с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат, установленных в МБОУ Вочуровская СОШ в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности устанавливаются правовыми актами, принятыми администрацией МБОУ Вочуровская СОШ может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

Размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Положением, за исключением надбавки за работу в сельской местности, размер которой установлен Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области».

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципальной образовательной организации городского округа город Мантурово Костромской области осуществляется по следующей формуле:

$$З = \text{ДО (БО)} + X_{\text{KB}} + X_{\text{CB}},$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО (БО) - должностной оклад (базовый оклад);

X_{KB} - сумма компенсационных выплат; X_{CB} - сумма стимулирующих выплат.

2.9. Месячная заработная плата учителей определяется путем суммирования должностного оклада, повышающих коэффициентов (K_k , K_z) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 примечания Перечня выплат компенсационного характера МБОУ Вочуровская СОШ (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую часовую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера, установленные Перечнем выплат стимулирующего характера МБОУ Вочуровская СОШ (приложение № 3 к настоящему Положению), и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера МБОУ Вочуровская СОШ (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.10. Тарификация учителей производится один раз в год на начало учебного года.

Руководитель МБОУ Вочуровская СОШ ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки учителей и других педагогических работников (приложение № 4 к настоящему Положению).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествовавший началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по

указанным выше основаниям.

Глава 3.

Условия оплаты труда руководителя МБОУ Вочуровская СОШ, его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителя МБОУ Вочуровская СОШ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретный размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, его заместителей устанавливается в трудовом договоре.

3.2 Базовый оклад руководителя определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им муниципальной образовательной организации Мантуровского муниципального округа Костромской области.

При расчете средней заработной платы для определения базового оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, за исключением надбавки за работу в сельской местности, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность

рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников МБОУ Вочуровская СОШ, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера базового должностного оклада руководителя МБОУ Вочуровская СОШ по виду экономической деятельности «Образование» (приложение № 5 к настоящему Положению).

3.3 Должностной оклад руководителя устанавливается главой администрации Мантуровского муниципального округа Костромской области, в трудовом договоре и составляет 1 ставку от базового должностного оклада. Размер базового должностного оклада руководителя зависит от наполняемости возглавляемого им образовательного учреждения и наличие педагогической или иной нагрузки.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной образовательной организации Мантуровского муниципального округа Костромской области, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 6.

При определении должностного оклада руководителя МБОУ Вочуровская СОШ, размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Базовые оклады заместителей руководителя МБОУ Вочуровская СОШ устанавливаются руководителем на 30 процентов ниже базовых окладов руководителя.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ Вочуровская СОШ устанавливаются руководителем на 30 процентов ниже базовых окладов руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 6.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя или в абсолютном выражении - в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МБОУ Вочуровская СОШ (приложение № 2 к настоящему Положению).

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ Вочуровская СОШ устанавливаются нормативно-правовым актом администрации Мантуровского муниципального

округа Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации ежемесячно.

Критерии оценки эффективности работы муниципальных образовательных организаций Мантуровского муниципального округа Костромской области устанавливаются нормативно-правовым актом администрацией Мантуровского муниципального округа, Костромской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ Вочуровская СОШ не могут выплачиваться за работу, связанную с преподавательской деятельностью руководителя

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя МБОУ Вочуровская СОШ в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в МБОУ Вочуровская СОШ.

3.9. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере, за исключением надбавки за работу в сельской местности, которая устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ Вочуровская СОШ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальной образовательной организации городского округа город Мантурово Костромской области;

3) за часы работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.2. Руководители муниципальных образовательных организаций Мантуровского муниципального округа Костромской области в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда при преподавании в общеобразовательных организациях :

для профессора, доктора наук - до 0,10,

для доцента, кандидата наук - до 0,07,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.4. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, руководителями образовательных организаций могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

4.5. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательных организаций может производиться выплата социального характера - материальная помощь;

4.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем образовательной организации.

4.7. Фонд оплаты труда работников МБОУ Вочуровская СОШ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Мантуровского муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.8. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников МБОУ Вочуровская СОШ

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих образовательной организации, занятых в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Базовый клад, в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
1	2	3
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н)		
1-й квалификационный уровень <i>гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, подсобный рабочий, кастелянша, дровокол</i>	6047	1,0
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н)		
1-й квалификационный уровень <i>младший воспитатель</i>	6399	1,0
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н)		
1-й квалификационный уровень <i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i>	12910	1,0
2-й квалификационный уровень <i>педагог дополнительного образования, социальный педагог, концертмейстер, педагог-организатор</i>	13913	1,0
3-й квалификационный уровень <i>воспитатель, методист, педагог-психолог, инструктор-методист, инструктор по спорту</i>	14916	1,0
4-й квалификационный уровень <i>преподаватель-библиотекарь, преподаватель, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тренер-</i>	14969	1,0

преподаватель		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н)		
1-й квалификационный уровень <i>лаборант, техник- программист , техник по обслуживанию компьютерного оборудования, техник по защите информации, механик по обслуживанию электрооборудования</i>	6327	1,0
2-й квалификационный уровень <i>заведующий хозяйством</i>	6399	1,0
3-й квалификационный уровень <i>заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела</i>	7064	1,0
4-й квалификационный уровень <i>библиотекарь</i>	7471	1,0

**Перечень
выплат компенсационного характера работникам МБОУ Вочуровская СОШ**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также дополнительную работу, выходящую за рамки их профессиональных компетенций и занимающих дополнительное время на их выполнение. К стимулирующим выплатам работников относятся следующие:

- доплата за работу с горячей плитой;
- доплата за работу с хим.реактивами;
- заведование учебным кабинетом;
- заведование музеем, театром, клубом, отрядом ЮИД, РДДМ, УОУ, сайт;
- кружковая работа;
- проверка тетрадей
- уполномоченный по правам ребенка, заведование службой медиации, учебным фондом
- классное руководство

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Примечание:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коэффициенты повышения:

2) Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основе специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и основанием применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

- доплата за работу с горячей плитой составляет – 0,12 от базового оклада
- доплата за работу с хим.реактивами – 500 рублей
- заведование учебным кабинетом 0,05 от базового оклада
- заведование музеем, театром, клубом, отрядом ЮИД, РДДМ, УОУ, сайт – 1000 рублей
- кружковая работа – 0,05 час
- проверка тетрадей – 0,01 за предмет
- уполномоченный по правам ребенка, заведование службой медиации, учебным фондом – 0,05 от базового оклада
- классное руководство – 0,05

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются работникам образовательных организаций:

1) за работу в ночное время

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное

время (с 22 часов до 6 часов)

Размер оплаты труда за работу в ночное время работникам организации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемом в установленном порядке, предусматривающем оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

2) за работу в нерабочий или праздничный день

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее, чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) — в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

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

3) за сверхурочную работу

сверхурочная работа оплачивается 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 могут определяться коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата

Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ, заведования отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-пришкольным участком, руководство предметными, методическими, цикловыми комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, другая дополнительная оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников — по соглашению сторон. При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде выплат) устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (месяц). При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размер доплат устанавливается исходя из возможностей фонда оплаты труда.

**Перечень
выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Вочуровская СОШ**

ПОЛОЖЕНИЕ 46/1

**о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ Вочуровская СОШ Мантуровского муниципального округа. Костромской области**

1. Общие положения

1.1. В заработную плату работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение) входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.2. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам учреждения надбавок стимулирующего характера учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств.

1.3. Решение по данному вопросу закрепляется в локальном нормативном акте Положении о выплатах стимулирующего характера работников (далее - Положение). В Положении отражены показатели эффективности деятельности работников учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок, а также перечень производственных упущений, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью. Решение принимается директором по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на штатных работников Учреждения.

2. Перечень критериев и показателей для установления ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения.

2.1. Надбавки к ставкам (должностным окладам) устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

2.2 Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем критериев и показателей и выполнением показателей, указанных в таблицах 1 (Приложение № 1).

2.3. Установленные показатели эффективности деятельности могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

2.4. Каждому показателю эффективности присваивается определенный максимальный процент. При этом общая сумма процентов по каждому критерию не должна превышать указанного процента. Для измерения эффективности деятельности работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и расчет показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в процентах

2.5 Стимулирующие проценты по каждому критерию начисляются только при наличии у Комиссии по распределению стимулирующих надбавок **в момент заседания подтверждающих документов.** В случае их отсутствия, критерий не засчитывается.

3. Премирование

3.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, производимое по итогам учебного года в размере до 50% должностного оклада с учетом высокого качества работы премируемого сотрудника школы.

3.2 Размеры премий устанавливается в пределах выделенных Учреждению средств на производство выплат стимулирующего характера

4. Условия выплат стимулирующего характера

4.1. Размер стимулирующей выплаты работникам школы устанавливается в рублях.

4.2. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда, не допускается.

4.3. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится ежемесячно.

4.4. Директор школы по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда имеет право сокращать или снимать выплату в случае, если работник некачественно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в должной мере.

4.6. Директор школы имеет право сокращать % выплат по критериям, указанным в перечне Приложения №1 в соответствии с размером средств, выделенных на эти цели.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
МБОУ Вочуровская СОШ
Мантуровского муниципального округа
Костромской области

Перечень критериев и показателей
для расчета выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ Вочуровская СОШ (педагог)

1. Фиксированные стимулирующие выплаты, которые выплачиваются по приказу директора с сентября 2024 года по август 2025 года следующие:

- за работу в сельской местности – 25% от базового оклада;
- за работу с детьми с ОВЗ – 2% от базового оклада;
- за категорию: первая – 13%, высшая – 27 % от оклада
- отличник народного просвещения – 15% от базового оклада

1) за специфику работы в отдельных образовательных организациях: руководителям и педагогическим работникам за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – 2% от базового оклада;

2) Выплаты, начисляемые ежемесячно согласно Протокола комиссии:

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала/ Периодичность в руб.		Максимальный (руб)	
К 1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	К-1.1. Качество освоения учебных программ, динамика учебных результатов	- Фактически организованное дистанционное обучение учащихся	в течение обучения уч-ся 300 руб.		600	
		- Проведение мероприятий по предметной неделе	300 руб.			
	К – 1.3. Подготовка учащихся (воспитанников) к олимпиадам, соревнованиям конкурсам (победители, призеры, дипломанты)	За результативное участие (очных и заочных конкурсов и олимпиад)	единовременно		1500	
			Мун	Рег		
			Победитель	150		150
			Призер	100		100
		Участник	50	50		
		Дистанционные конкурсы и олимпиады				
			Победитель	150		
			Призер	100		
			Участник	50		
	К – 1.4. Создание и обновление элементов образовательной инфраструктуры	- Приобретение методической литературы, канцелярских товаров, ремонтные работы (при наличии чеков)	По факту в рублях		1500	
	К – 1.5. Реализация дополнительных проектов	Организация экскурсий, Проведение акций и др.	При наличии фото По 200 руб. за каждый		1000	
	К – 1.7. Организация работы с детьми	- Организация индивидуальной работы с детьми из социально- неблагополучных семей (выезды) - подготовка и проведение мероприятий с детьми (не входящих в должностные инструкции)	По факту По 100 руб. за каждый		500	

	К – 1.8 Информационная открытость работы учреждения	«Сетевой город. Образование» - администратор; - ведение страницы в соц.сети, госпаблика	300			600
	К – 1.9. Участие в работе различных комиссий	-организаторы в период проведения ГИА; - предметные комиссии в период проведения ВОш, предметных конкурсов и олимпиад; - работа аттестационной комиссии ОО; - совет по профилактике и правонарушениям; - комиссия по стимулирующим;	По 150 руб. каждая			1000
	К – 1.10. Работа с родителями (для воспитателей)	Привлечение родителей к участию в жизни ОО (спортивные, массовые мероприятия, праздники, по организации отдыха детей, благоустройства территории, родительские собрания)	При наличии документов (протоколы, фото) 200 руб. каждое мероприятие			1000
К – 2 Выплаты за качество выполняемых работ	К – 2.1. Участие и победы в профессиональных конкурсах и грантах	- Победитель, призер	Единовременно			2000
			Мун	Рег.	Вс	
		500	1000	1500		
	- Участник	300	500	1000		
	К – 2.2. Демонстрация педагогического опыта, участие в МО	- открытый урок, мастер-класс - выступление - обобщение опыта	По 200 руб. каждое			600
К – 4 Выплаты с использованием повышающих коэффициентов	К – 4.1 Индивидуальная дополнительная работа с учащимися	Повышение успеваемости учащихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа (ведется журнал учета занятий, имеется план повышения успеваемости)	200 руб. при наличии документации			200
		Учителям-предметникам выпускных классов при выборе учащимися предметов ГИА: - учителя русского языка и математики - другие предметники (при условии выбора предмета)	300 руб. за выбор предмета			300
	К – 4.3. Расширение зоны деятельности	- Выполнение поручений директора, не входящих в должностные инструкции (по приказу) дополнительная работа	По факту в рублях			Не более 2000
		Руководитель школьного МО учителей	500 по факту работы			500
		Руководитель школьного Штаба воспитательной работы	500 по факту работы			500
		Воинский учет	500 по факту работы			500
	К – 5 Премияльные выплаты по итогам работы	К – 5.1 По итогам месяца (по данным администрации)	- За большой личный вклад в коллективные результаты труда; - За профессиональную активность работника ОУ; - За работу в пришкольном лагере с дневным пребыванием детей;	500 руб. за каждый показатель		

		- За ведение педагогической практики, наставничество; - За участие в соревнованиях, конкурсах в выходные дни; - За организацию дежурства в праздничные и выходные дни		
К-6 Повышение квалификации	К-6.1	- за прохождение переподготовки - за прохождение КПК	По факту	Не более 3000 Не более 2000
	К-6.2	- расходование личных денежных средств за сдачу плановых анализов (при условии отсутствия финансирования учреждения)	По факту	Не более 2000

**Перечень критериев и показателей
для расчета выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ Вочуровская СОШ (персонал)**

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала/ Периодичность в руб.	Максимальн ый (руб)
Премияльн ые выплаты по итогах работы	К – 5.1 По итогам месяца (по данным администра ции)	- за подготовку школы к плановым проверкам надзорных органов, выполнение работы, не входящей в должностные инструкции	по факту работы	3000
		- за работу в летнем оздоровительном лагере - за дежурство в праздничные и выходные дни согласно приказа - за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности		4000
Повышение квалификаци и	К-6.1	- за прохождение переподготовки - за прохождение КПК	По факту	Не более 3000 Не более 2000
Расходы за сдачу анализов	К-6.2	- расходование личных денежных средств за сдачу плановых анализов) при условии отсутствия финансирования учреждения) - расходование личных денежных средств за прохождение мед.осмотра (вне очереди)	По факту	Не более 2000 Не более 4000

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.
2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются за работу в образовательных организациях.
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:
 - 1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк), звание отличника народного просвещения - устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций за наличие квалификационной категории, звания отличника народного просвещения установленной по

результатам аттестации или присвоения:

<u>Квалификационные категории</u>	<u>Коэффициент квалификации</u>
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27
отличник народного просвещения	0,15

Надбавка за квалификационную категорию и звание выплачивается с даты присвоения квалификационной категории или звания на основании документа о присвоении квалификационной категории или звания.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников образовательной организации производится в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. **Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.**

6. Выплаты по случаю смерти близкого родственника - единовременно 3000-5000 рублей.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Вочуровская СОШ

Перечень
должностей работников МБОУ Вочуровская СОШ, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы
и определения размеров базовых должностных окладов руководителей муниципальных
образовательных организаций Мантуровского муниципального округа Костромской
области по виду экономической деятельности «Образование»

Учитель
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Учитель-дефектолог
Педагог-организатор
Социальный педагог