

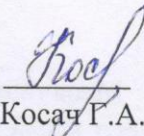
Рассмотрено
на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 01.11.2023.

Согласовано
Председатель ПО

 Кузнецова Л.Ю.



Утверждаю
Директор школы

 Косач Г.А.

от 27.10.2023

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6»
городского округа город Шарья Костромской области**

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» городского округа город Шарья (МБОУ СОШ №6) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Костромской области от 24.04.2008 № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11),

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников МБОУ СОШ №6 (далее организации)

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда организации за счет средств бюджета городского округа город Шарья и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Системы оплаты труда работников в организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Шарья.

Система оплаты труда работников организации устанавливается и изменяется с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня выплат компенсационного характера;

5) перечня выплат стимулирующего характера;

6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников.

5. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

7. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

9. Штатное расписание организации утверждается ее руководителем

10. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

11. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, в том числе фиксированные размеры базового оклада, базовой ставки заработной платы, должностного оклада, ставки заработной платы, установленных работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе выплат с использованием повышающих коэффициентов, являются обязательными для включения в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками организации.

Статья 2. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год, исходя из региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденных Законом Костромской области от 25.12.2013 № 477-5-ЗКО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций», объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа город Шарья, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации, состоящий из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2. Базовую часть (ФОТб) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, которые направляются на выплату должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

Базовая часть (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда, и составляет до 70 процентов фонда оплаты труда организации.

3. Стимулирующую часть (ФОТст) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, которые направляются на выплаты стимулирующего характера (за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за стаж работы и выслугу лет), премиальные выплаты по итогам работы, единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

Стимулирующая часть (ФОТст) обеспечивает мотивацию работников организации к повышению эффективности и результативности труда, материальное стимулирование работников организации в зависимости от результатов их труда.

4. При формировании фонда оплаты труда организации (в расчете на год) предусматриваются средства для выплаты:

1) руководителю организации и его заместителям:

а) базового оклада - в размере 12 базовых окладов;

б) выплат с использованием коэффициента наполняемости (Кнап) и повышающего коэффициента (Кз) - в размере до 3,71 базового оклада;

в) выплат компенсационного характера - в размере до 2,09 базового оклада;

г) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 11,78 базовых окладов;

за стаж работы и выслугу лет - в размере до 1,64 базового оклада;

премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3 базовых окладов;

единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада;

2) работникам, должности которых отнесены к основному персоналу организации согласно приложению 4 к настоящему Положению (далее - работники основного персонала организации):

а) базового (должностного) оклада - в размере 12 базовых окладов;

б) выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кк, Кз) - в размере до 1,64 базового оклада;

в) выплат компенсационного характера - в размере до 5 базовых окладов;

г) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 10,85 базового оклада;

за стаж работы и выслугу лет - в размере до 1,2 базового оклада;

премиальных выплат по итогам работы - в размере до 2,1 базовых окладов;

единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада;

3) иным работникам, не отнесенным к основному персоналу организации:

а) базового (должностного) оклада - в размере 12 базовых окладов;

б) выплат компенсационного характера - в размере до 3,9 базовых окладов;

в) выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 16,9 базовых окладов;

за стаж работы и выслугу лет - в размере до 1 базового оклада;

премиальных выплат по итогам работы - в размере до 1,1 базового оклада;

единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада.»;

5. Увеличение фонда оплаты труда организации осуществляется, исходя из финансовых возможностей бюджета городского округа город Шарья с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Костромской области, городского округа город Шарья.

Статья 3. Условия оплаты труда работников

1. Размеры и условия оплаты труда работников организации определяются положениями настоящей статьи, за исключением размеров и условий оплаты труда, установленных статьёй 4 настоящего Положения для руководителей, их заместителей.

2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается руководителем организации на уровне величины базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженных на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам организации в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Работникам организации устанавливаются выплаты с использованием повышающих коэффициентов к базовым окладам, базовым ставкам заработной платы.

Размер выплат с использованием повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы определяется путем умножения размера базового оклада, базовой ставки заработной платы работника организации на величину повышающего коэффициента.

Работникам организации устанавливаются выплаты с использованием следующих повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) устанавливается по результатам аттестации в следующих размерах:

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Коэффициент за квалификационную категорию (Кк) устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

2) коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания (Кз) устанавливается в следующих размерах:

Наличие учёной степени, почётного звания	Коэффициент
ученая степень «Кандидат наук», почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР»	0,06

Коэффициент за наличие почетного звания (Кз) устанавливается по основной должности при условии соответствия почетного звания профилю организации или педагогической деятельности работника.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (Кз) выплата устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, либо в виде коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – Перечень компенсационных выплат), установленным в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами и соглашениями.

5. Работникам организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее – Перечень стимулирующих выплат).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как с применением коэффициентов либо процентов к базовому окладу (базовой ставке) заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам организации

устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников.

6. Расчет месячной заработной платы работников основного персонала, по должностям которых установлена продолжительность рабочего времени, и иных работников, не отнесенных к основному персоналу организации, осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum ПК + \sum КВ + \sum СВ, \text{ где:}$$

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

$\sum ПК$ - сумма выплат с использованием повышающих коэффициентов (K_k , K_z);

$\sum КВ$ - сумма выплат компенсационного характера;

$\sum СВ$ - сумма выплат стимулирующего характера;

7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд, \text{ где:}$$

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

Кд - коэффициент по должности.

8. Для педагогических работников, ставка заработной платы определяется путем умножения базового оклада (базовой ставки) заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы (далее - ставка заработной платы с учетом фактической нагрузки).

Месячная заработная плата для педагогических работников, определяется путем сложения:

а) ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки;

б) выплат, рассчитанных путем умножения повышающих коэффициентов за наличие квалификационных категорий (K_k), за наличие ученой степени, почетного звания (K_z), за специфику работы в организациях (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении на ставку заработной платы с учетом фактической нагрузки;

в) компенсационных выплат, установленных в организации, в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за исключением выплат, за специфику работы в организациях (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении;

г) выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - Приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.»

9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 1 сентября.

Руководитель организации ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников организации тарификационный список по форме, определенной администрацией городского округа город Шарья.

10. Работники имеют право на получение материальной помощи в порядке, установленном статьей 7 настоящего Положения.

Статья 4. Другие вопросы оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

2) за часы работы, выполненные учителями с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) 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 организации;

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

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

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

2. Руководитель организации в пределах фонда оплаты труда организации может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) для профессора, доктора наук - до 0,20;

2) для доцента, кандидата наук - до 0,15;

3) для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10.

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

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда с применением коэффициентов, предусмотренных частью 2 статьи 4 настоящего Положения.

Статья 5. Выплата материальной помощи

1. Работникам организации может выплачиваться материальная помощь за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда организации на её выплату в течение календарного года.

Материальная помощь может осуществляться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении);

3) вступления в брак работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака);

4) утраты личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, пожарной службы);

5) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, ранением, травмой, контузией, заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок и других подтверждающих документов).

3. Материальная помощь работникам выплачивается в размере, не превышающем 1 базового оклада в календарный год.

Решение о выплате материальной помощи принимается:

1) для руководителя организации - правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации городского округа город Шарья, в ведении которого находится организация;

2) для иных работников организации, в том числе заместителей руководителя организации и главного бухгалтера, - правовым актом руководителя организации.

4. Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам организации, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и трех лет;

2) работникам организации, уволенным из организации и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

5. Условия выплаты материальной помощи, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, не могут противоречить порядку выплаты материальной помощи, предусмотренному настоящей статьей.

6. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

Приложение 1

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6»
городского округа город Шарья

Базовые оклады, базовые ставки заработной платы и коэффициенты по должностям
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6» городского округа город Шарья

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад, базовая ставка зарплаты, в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: 1 квалификационный разряд; 2 квалификационный разряд; 3 квалификационный разряд; гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5906	1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Вожатый Секретарь учебной части	6182	1
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10758	1
2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11594	1
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	12430	1
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	12474	1

	старший воспитатель; тьютор; преподаватель		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий ресурсным центром; руководитель медиатеки	8365	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9545	1
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)			
1 квалификационный уровень	Лаборант Техник- программист	6182	1
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	6250	1
3 квалификационный уровень	Заведующий производством; шеф-повар; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория	7350	1
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры » (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)			
	главный библиотекарь, библиотекарь	7453	1
Приказ автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15.09.2021г №8721-ПП «Об утверждении наименования квалификаций и требований в сфере образования»			
Советник руководителя по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		10540	1,0

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6»
городского округа город Шарья

Перечень выплат компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6» городского округа город Шарья

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Примечание:

1. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 6 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат определяется по результатам данной оценки и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей);

2) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания;

3) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 0,35 должностного оклада, ставки заработной платы, (рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливается за:

«а) проверку тетрадей в общеобразовательных организациях (учителям 1-4 классов) – не более 14 процентов;

б) проверку письменных работ в общеобразовательных организациях (учителям 5-11 классов):

по русскому языку и литературе – не более 22 процентов;
 по математике – не более 20 процентов;
 по иностранному языку, химии, физике – не более 12 процентов;
 истории, биологии, географии, черчению, ОБЖ, информатике, истокам – не более 8 процентов;»;

в) заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и другими - не более 20 процентов;

г) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями - не более 20 процентов;

д) реализацию дополнительных общеобразовательных программ (дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных предпрофессиональных программ) - не более 20 процентов;

е) организацию трудового обучения, профессиональной ориентации - не более 20 процентов;

ж) выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных организациях - на **срок с 1 сентября по 31 мая** в размере одной тысячи рублей в месяц при наполняемости класса не менее 25 человек (при изменении наполняемости размер выплаты изменяется пропорционально численности обучающихся).

з) другие виды работ - по соглашению сторон(критерии)

За курирование различных направлений	
ИКТ	до 100%
Экологическое	до 15%
Духовно- нравственное	До 30%
Культурно-массовая работа	до 40%
Физкультурно-оздоровительное	до 20%
Инклюзивное образование	до 100%
Учебно-воспитательный процесс 1, 2 ступеней обучения	До 150%
Ведение ГПД	До 100%
Дополнительное образование школьников	за час от БО
Профилактика ДДТТ	до 30%
За работу с учащимися специализированных групп А,В	до 20%
За работу по охране труда и ТБ	до 15%
Организация бесплатного питания	до 30%
Инновационная и экспериментальная деятельность	до 20%
За составление и корректировку школьного расписания	БО
За наставничество в отношении молодых учителей	до 10%
Руководство МО,МС	До 20%
Председатель ПО	До 15%
Обеспечение безопасности	До 30%
Профориентация	До 15%
Специалисту ПМПк	До 15%
За наполнение и обновление контента Интернет – представительства школы	до 100%
За заведование пришкольным участком	до 30%
За работу по озеленению школы	до 10%
За работу с пенсионным фондом	до 20 %;
За работу с учебным фондом	До 50%
За оформление документации для военкомата	До 10%
За обслуживание компьютерного оборудования	до 20%
За работу в качестве секретаря (педагогического совета, УС, ПМПк и др)	до 10%
Курирование направления «работа с одаренными детьми»	До 30%
Руководитель клуба	До 15%

8) за специфику работы в отдельных организациях устанавливается:

а) педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 0,15;

б) руководителям организаций, имеющим не менее двух специальных (коррекционных) класса, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или класса (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении - 0,15;

в) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, выданного детям, имеющим ограниченные возможности здоровья - 0,20 (на срок с 1 сентября по 31 мая);

г) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах, (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20;

д) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,20.

Размер выплат, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 части 2 настоящего Примечания, и срок, на который они устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6»
городского округа город Шарья

Перечень выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №6» городского округа город Шарья

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:
 - 1) за интенсивность труда;
 - 2) за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и за высокие результаты работы устанавливается работнику организации в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами организации на срок не более одного года.

Надбавка за интенсивность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- 1) функции, составляющие содержание труда;
- 2) сложность выполняемых работ;
- 3) большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее опытных, компетентных, ответственных и инициативных работников организации, с учетом условий осуществления ими функциональных обязанностей:

- 1) сложность, срочность и повышенное качество работ и т.д.;
- 2) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) ответственное отношение работника к исполнению своих функциональных обязанностей.

Конкретный размер надбавок работнику организации устанавливается руководителем организации.

2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику организации с учетом разработанных и утвержденных в организациях критериев (прилагается), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретный размер выплат устанавливается работнику руководителем организации.

3. За стаж работы, выслугу лет работнику организации устанавливаются и производятся ежемесячно выплаты в следующих размерах:

- от 1-3 лет – 5% базового оклада,
- от 3-5 лет – 7% базового оклада,
- от 5-10 лет – 10% базового оклада
- более 10 лет – 15% базового оклада

Порядок исчисления стажа работы, дающего работнику организации право на получение выплат за стаж работы, выслугу лет, определяется правовым актом администрации городского округа город Шарья.

4. Премияльные выплаты устанавливаются работнику организации по итогам работы за месяц, квартал, год с целью поощрения за общие результаты труда по итогам соответствующего периода времени. Премия может быть установлена в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере.

Премирование работника организации производится в соответствии с локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда организации.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется руководителем организации.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам в размере, не превышающем 3 базовых окладов в календарный год.

5. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются работнику организации в связи с 8 марта - Международным женским днем, 23 февраля - Днем защитника Отечества, профессиональными праздниками, юбилейными датами работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), организации.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются как в процентном отношении к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Выплаты производятся в соответствии с коллективным и трудовыми договорами, локальными нормативными актами организации.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам выплачиваются работникам в размере, не превышающем 1 базового оклада в календарный год.

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу в организации**

Общеобразовательные организации

Учитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Учитель-логопед

Социальный педагог

Советник по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерии материального стимулирования учителей МБОУ СОШ №6
(за период _____)

ФИО педагога _____

№	Показатели	Баллы	Заработанные баллы
1	Результаты успеваемости за четверть Уровень успеваемости по классам 75-84% 2 85-94% 3 95-100% 4 Качество знаний (математика, рус.яз, физики, химия) 25-35% 2 36-45% 3 46-55% 4 56-65% 5 Качество знаний (лит-ра, биология, география, история, обществознание, ин.яз, информатика, нач.кл-4 предмета) 46-55% 2 56-65% 3 66-75% 4 76-85% 5 Качество знаний (физ-ра, технология, ИЗО, ОБЖ, истоки, музыка) 59-69% 2 70-80% 3 81-90% 4 91-100% 5		
2	Оценивание (безотметочное) при работе в 1 кл	0,2 за чел	
3	За подготовку к ГИА (только на 4 квартал)	0,1 за чел	
4	Ведение электронного журнала:- без замечаний 2 - своевременно устранено 1		
5	Результаты внеурочной деятельности по предмету участие на уровне: города: 1 региона и выше: 2 результативность на уровне: города: 3 региона и выше: 4		
6	Участие в методической работе (не в рамках аттестации) - Демонстрация опыта на уровне школы (выступление, мастер-класс, открыт. уроки) 1-3 - Демонстрация опыта на уровне города (выступление, мастер-класс, открыт. уроки) 2-4 - Демонстрация опыта на уровне региона (выступление, мастер-класс, открыт. уроки) 3-5		
7	Участие в общественно-значимых мероприятиях (вне должностной инструкции) (не более 6 баллов) 1 за каждый		
8	Интенсивность и напряженность 2-х смен (наличие окон в расписании в 2-е смены)	1 за день	
9	Реализация адаптированной программы с уч-ся ОВЗ (в классе при её наличии)	2	
10	Качественное выполнение функций кл. рук-ля - Результативное участие класса в мероприятиях - Школы 0,5 - Города 1 - Региона 2 - Организация экскурсий, массовых выходов 1 - Работа с детьми из социально-неблагополучных семей 1 - Повышение квалификации как кл. рук-ля 2	за кажд	

**Критерии материального стимулирования педагога-психолога, логопеда
муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 6 городского округа г. Шарьи**

ФИО _____

№	Показатели	баллы	
1	Наличие системы и анализ результатов групповой диагностической работы • 4 – 9 • 10 – 15 • 16 и более	1 2 3	
3	Наличие системы и анализ результатов индивидуальной диагностической работы • 30 – 50 • 51 – 71 • 72 - более	2 3 4	
3	Делопроизводство (оформление отчетности)	26	
4	Организация и руководство авторскими проектами психологической/логопедической направленности Школьный уровень Городской уровень Региональный уровень	2 3 4	
6	Организация и проведение акций Школьный уровень Городской уровень	1 2	
7	Реализация цикла тренинговых занятий для уч-ся и родителей	36	
8	Участие в методической работе • Демонстрация опыта на уровне школы (выступления, мастер-класс, открытый урок) • Демонстрация опыта на уровне города (выступления, мастер-класс, открытый урок) • Демонстрация опыта на уровне региона (выступления, мастер-класс, открытый урок)	1 - 3 2 - 4 3 - 5	
11	Качественное выполнение функций кл. рук-ля • Результативное участие класса в мероприятиях Школы Города Региона • Организация экскурсий, массовых выходов • Работа с детьми из социально-неблагополучных семей • Повышение квалификации как кл. рук-ля	за кажд 0,5 1 2 1 1 2	

**Критерии материального стимулирования
социального педагога муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №6 городского округа г.Шарья**

	показатель	баллы	.
1.	% обучающихся, состоящих на учете в ПДН и совершивших повторные правонарушения (от общего числа обучающихся данной категории) • 31-50% • 1-30% • 0%	1 б 2 б 3 б	
2.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных диагностической, консультативно-профилактической работой • 5 – 10 • 11 – 15 • 16 и более	1 б 2 б 3 б	
3.	Делопроизводство	2 б	
4.	Разъездной характер работы	3 б	
5.	Организация и руководство авторскими проектами социальной направленности • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень	2 б 3 б 4 б	
6.	Организация и проведение социальных акций • школьный уровень • муниципальный уровень	1 б 2 б	
7.	Участие в методической работе. Выступления, демонстрация опыта работы на различных уровнях • школьный • муниципальный • региональный	1 – 3 б 2 – 4 б 2 – 5 б	
8.	Реализация цикла тренинговых занятий для учащихся или родителей	3б	
9	Качественное выполнение функций кл. рук-ля • Результативное участие класса в мероприятиях Школы - Города - Региона • Организация экскурсий, массовых выходов • Работа с детьми из социально-неблагополучных семей • Повышение квалификации как кл. рук-ля	за кажд 0,5 1 2 1 1 2	