



# **Положение об оплате труда работников МОУ Зебляковской средней общеобразовательной школы муниципального Шарьинского муниципального района Костромской области.**

## **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года №103-ра «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013-2018 годы», постановлениями администрации Костромской области от 04.09.2018 года № 369-а и от 28 января 2019 года № 26-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017г. №447-а», постановление администрации Шарьинского муниципального района «об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района от 14.02.2019 № 44» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района

2. Система оплаты труда работников Зебляковской средней общеобразовательной школы Шарьинского муниципального района (далее-Школы) устанавливается коллективными договорами, 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, отработавшим за этот период норму рабочего времени, 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 Школы.

5. Заработная плата работников Школы, 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 Школы до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников Школы и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работнику Школы устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, 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 Школы**

7. Система оплаты труда Школы 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.

8. При установлении систем оплаты труда работников Школы работодатель обеспечивает установление показателей и критериев для стимулирования труда работников образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений 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).

Штатное расписание Школы утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

9. При формировании системы оплаты труда в Школы 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.

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

10. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад (базовая ставка) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

11. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад (ставка)) работника устанавливается руководителем муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

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

12. С учетом условий труда работникам образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) или 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 муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

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

13. Работникам Школы с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района, в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности Школы устанавливаются правовыми актами, принятыми и утвержденными директором Школы, по согласованию с профсоюзной организацией и трудовым коллективом.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке) 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 (базовой ставке).

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов 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.

14. Расчет месячной заработной платы работника муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района осуществляется по следующей формуле:

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

Z – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum \text{КВ}$  – сумма компенсационных выплат;

$\sum \text{СВ}$  – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника Школы определяется по следующей формуле:  $\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кд}$ , где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

15. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения базового оклада (базовой ставки) на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат, установленных в организации в соответствии с пунктом 1 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района (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 повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату учителей включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные в образовательной организации в соответствии с пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района (приложение № 2 к настоящему Положению).

16. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

17. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год на начало учебного года.

Руководители образовательных организаций ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки учителей и других педагогических работников по форме согласно **приложению № 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, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

### **Глава 3. Условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей**

18. Заработная плата руководителя Школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19. Базовый оклад руководителя Школы определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, Школы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада директора Зебляковской средней школы устанавливается постановлением администрации Шарьинского муниципального района.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование» (**приложение № 5** к настоящему Положению).

20. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается руководителем комитета образования администрации Шарьинского муниципального района, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующей муниципальной образовательной организации Шарьинского муниципального района, в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада руководителя размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

21. Базовые оклады заместителей руководителя устанавливаются в трудовых договорах руководителями муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района на 10-30 процентов ниже базовых окладов (ставок) руководителей муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района.

22. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района.

23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, 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, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам.

25. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района устанавливаются в трудовом договоре руководителем комитета образования администрации Шарьинского муниципального района, исполняющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации Шарьинского муниципального района, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации.

Критерии оценки эффективности работы Школы Шарьинского муниципального района устанавливаются руководителем комитета образования администрации Шарьинского муниципального района, исполняющим функции и полномочия учредителя Школы.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Шарьинского муниципального района в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в муниципальных образовательных организациях Шарьинского муниципального района.

27. 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.

#### Глава 4. Другие вопросы оплаты труда

28. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы 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 более двух месяцев;

2) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

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 муниципальных образовательных организациях Шарьинского муниципального района;

4) 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 среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

29. Среднеемесячное 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/шестидневной неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

30. Руководитель Школы 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:

1) при преподавании в общеобразовательных организациях применяются следующие размеры коэффициентов:

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.

31. Оплата труда Школы, 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.

32. 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.

33. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательных организаций могут производиться выплаты социального характера (**приложение № 6 к настоящему Положению**):

1) материальная помощь;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

34. 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.

35. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной казенной образовательной организации Шарьинского муниципального района и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанной организации.

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

**Приложение № 1**  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников Зебляковской средней школы

**Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (базовый должностной оклад), в рублях	Кд Коэффициент по должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого и второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)			
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»		
2 квалификационный уровень	Гардеробщик, помощник повара, уборщик служебных помещений, сторож	5382	1
	Повар, рабочий по обслуживанию здания	5509	1
		5696	
	Шеф-повар, водитель		
	Завхоз	5571	
	Кочегар	5633	
5633			
Лаборант			
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
1-й квалификационный уровень Зав.подразделением по обеспечению безопасности		6915	1,0

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
1-й квалификационный уровень Библиотекарь	6530	1,0

ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)		
<b>1 уровень</b> Инструктор по труду; <b>инструктор по физической культуре</b> ; муз. руководитель; <b>ст. вожатый</b>	12910	
<b>2 уровень</b> Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор ; <b>социальный педагог</b> ; тренер-преподаватель	13913	
<b>3 уровень</b> <b>Воспитатель</b> ; мастер производственного обучения; <b>методист</b> ; <b>педагог-психолог</b> ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14916	
<b>4 уровень</b> Преподаватель; <b>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b> ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; <b>тьютор</b> ; сурдопедагог,  учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) , советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями.	14969  14969	

**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда  
работников Зебляковской средней школы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат компенсационного характера работникам Зебляковской средней школы**  
**Шарьинского муниципального района**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время).

Примечание:

1). Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 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 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и оснований 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.

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:

а). за работу в ночное время: доплата за работу в ночное время производится работникам Школы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам Школы устанавливаются коллективным договором, 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, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада));

б). за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - 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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

в) 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 коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты 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 оплату осуществляется по поручению 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;

д) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических и иных работников: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками,

интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими 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 доплат) устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников Школы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в месяц). При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты;

е) за особенности и специфику работы в Школе, в том числе:

-руководителям и педагогическим работникам за работу (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении -0,15;

-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;

-учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей, нуждающихся в длительном лечении (на основании медицинского заключения),-0,20;

**Размер выплат компенсационного характера  
работникам муниципального образовательного учреждения Зебляковской  
средней общеобразовательной школы Шарьинского муниципального района**

<b>I. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда</b>		
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда кабинеты: информатики, физики, химии	8 % (от оплаты за часы)
2.	Уборщикам помещений за уборку и дезинфицирование туалетов, работу с дезрастворами.	12% (от ДО)
3.	За работу в горячем цехе	10% (От ДО)
<b>II. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных осуществляются работниками</b>		
1.	За работу в ночное время	35%
2.	За работу в выходной или праздничный день	В двойном размере
3.	За сверхурочную работу	За первые два часа работы 1,5, далее 2 размера
4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора

5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20% (от оплаты за уч. часы)
----	---	--------------------------------

<b>Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за интенсивность и напряженность работы</b>		
1.	<b>За классное руководство</b> 1-11 классы	180 руб. за 1 обучающегося
2.	<b>За заведование кабинетом</b>  Швейная, столярная мастерские Спортивный зал Химия, физика, информатика Другие Начальные классы	<b>От базового оклада:</b>  До 30% до 15% 6% 3% 3%
3.	<b>За руководство:</b>  - школьным методическим объединением - проблемно- творческой группой педагогов - районным методическим объединением или творческой группой (по приказу председателя комитета образования)	<b>От базового оклада:</b>  5% До 8%  До 10% (по приказу комитета образования)
4.	За подготовку и проведение лабораторных работ, практикумов по химии, физике, биологии ( по факту проведения)	в двойном размере поурочной оплаты при делении на
5.	За заведование пришкольным участком За заведование газонами (цветниками) (март-октябрь)	До 20% до 10%
6.	За выполнение лабораторных работ по информатике	До 15%
7.	За проверку тетрадей (от заработной платы за часы с учетом категории по процентам):  - Учителям русского языка и литературы - Учителям математики, начальных классов - Учителям физики, химии, информатики, иностранного	15% 10%

	языка	8%
	- Учителям биологии, ОБЖ, истории, истоков, ,географии	5%
	- Учителям ИЗО , музыки и технологии	3 %
8.	За руководство школьной профсоюзной организации	До 10%
9.	Уполномоченный по охране прав детства	До 10%
10.	За работу по профессиональной ориентации школьников	До 15%
11.	За формирование школьного фонда учебников	до 25% от БО библиотекаря
12.	За работу в летнем пришкольном лагере (начальнику, воспитателям, старшей вожатой)	До 3000 руб.

**Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство – 10 000 руб.**

(Согласно постановлению № 448 от 04.04.2020, государственная программа «Развитие образования»)

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Данная выплата может устанавливаться одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, но не более 2-х выплат ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат стимулирующего характера работникам Зебляковской средней школы**  
**Шарьинского муниципального района**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж работы
4. Выплаты за работу в сельской местности.
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.
6. Разовые стимулирующие выплаты по итогам работы

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня. Размер выплат определяется руководителем Школы и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы. Оценка достигнутых результатов выполнения целевых показателей и определение размера стимулирующей выплаты по итогам работы осуществляется рабочей группой и утверждается приказом по образовательному учреждению.

**1.2. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам муниципального образовательного учреждения Зебляковской средней общеобразовательной школы Шарьинского муниципального района**

№ п/п	Наименование работы и выплаты	Размер выплаты
1.	За работу в рамках муниципальных и региональных проектов	до 10%
2.	За выполнение функций сетевого администратора «Сетевого города».	До 20%
3.	За руководство Межшкольной службой примирения	3-7 %
4.	За наставничество (2 человека)	До 10%
5.	За высшее образование	6 %
6.	За интенсивность и напряженность работы заместителям директора	До 80% от БО
7.	За работу со школьным сайтом	До 25%
8.	За внедрение инновационных технологий на школьном уровне	5%
9.		

10.	За организацию работы по профориентации	До 15%
11.	За работу в качестве ответственного за работу с детьми с ОВЗ	До 10%
12.	За работу с электронной почтой	До 25%
13.	За выполнение функций начальника пришкольного лагеря	До 3000
14.	За внеклассную работу по физической культуре (за работу в выходные и праздничные дни, учителям физической культуры)	по факту-5%
15	За организацию работы по профилактике ДДТТ	До 10%
16.	За проведение кружковой и секционной работы с учащимися (с учетом кол-ва детей)	500 руб. в месяц-кружки по подготовке к ГИА, 100 руб за 1 час-остальные кружки
17.	Секретарю педагогического совета	5%
18	Доплата молодому специалисту	3000 руб.
19.	За ответственность за работу школы в с.Заболотье	7000 руб
20.	За работу по экологическому воспитанию	До 10%
21.	За лучшие результаты ОГЭ и ЕГЭ	До 5 % за каждый результат
22.	За подготовку и участие школьников в районных мероприятиях	По решению комиссии по МС
23.	За подготовку победителей и призеров ВОШ: -региональный уровень -муниципальный уровень	По решению комиссии по МС
24.	За работу с детьми с УО в классах коррекции	15-20%
25.	За участие и призовые места в профессиональных конкурсах	По решению комиссии по МС
26.	За подготовку школы к новому учебному году (разовые выплаты)	По решению комиссии по МС при наличии экономии ФОТ.
27.	Диспетчеру за составление и корректировку расписания уроков	3500 руб.ежемесячно
28.	За ведение Журнала прекурсоров – учителю химии	5% от зарплаты за часы
29.	Инструктору по ФК	До 25% от БО
30	Доплата за выполнение обязанностей: - секретаря -ответственного за теплохозяйство школы	2000 руб. 40% от БО завхоза

	-зав.подразделением по обеспечению безопасности	3819,75 руб.
31	Доплаты педагогам школы в с.Заболотье: -за выполнение функций социального педагога-7% - за работу по профориентации- 5% -за организацию воспитательной работы-15% - ответственность за организацию питания школьников-4000 руб. -за работу в качестве представителя уполномоченного по правам ребенка-5% -за работу на классах-комплектах- 500 руб. -за работу в качестве администратора в Сетевом городе- 10% -за работу ответственного за профилактику ДДТТ-5%	

**3.** Выплаты за стаж работы устанавливаются за работу по занимаемой должности. Порядок исчисления стажа работы в Школе устанавливается нормативным актом исполнительного органа государственной власти Костромской области в сфере образования.

Надбавки за непрерывный стаж работы выплачиваются педагогическим работникам при стаже педагогической работы:

от 10 до 20 лет - 250 руб. в месяц  
свыше 20 лет -500 руб. в месяц

К педагогическим работникам относятся должности педагогических работников, утверждённых приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педработникам».

За непрерывный стаж работы педработников принимается общий стаж на педагогических должностях.

Выплата надбавок производится педработникам только по основной занимаемой должности по основному месту работы. Совместителям вышеозначенные надбавки не выплачиваются.

Размер надбавок установлен на 1 ставку. При работе на неполную ставку размер надбавки выплачивается пропорционально объёму работы по данной должности, но не более чем 250 рублей в месяц при стаже работы от 10 до 20 лет, 500 рублей – при стаже работы от 20 лет. Если педработник имеет нагрузку более 1 ставки, в данном случае надбавка выплачивается в размере 250 рублей в месяц при ставке работы от 10 до 20, 500 рублей – при стаже работы от 20 лет и более.

Заместителю директора по УВР: до 15 лет- 1000 руб., свыше 15 лет -1500 руб.

**4. Надбавка за работу в сельской местности** в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада) устанавливается руководителям и специалистам муниципальных образовательных организаций Костромской области, работающим в сельской местности.

## 5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов

Персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. (Кп) рекомендуется устанавливать на определенный период не более одного года.

### Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

#### 1. За наличие квалификационной категории:

	Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
1.	Первая квалификационная категория	0,13
2.	Высшая квалификационная категория	0,27

#### 2. За наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник»

Наличие звания	Размер выплат
За наличие значка «Отличник народного просвещения». «Заслуженный учитель Российской Федерации»	10 %
За наличие знака «Почетный работник общего образования»	7 %
За наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки	3 %

5. Заместителям директора за интенсивность труда, за качественные результаты работы - до 80% от БО замдиректора по УВР и ВР.

6. Условия снятия стимулирующих выплат:

6.1. двукратное в течение календарного года нарушение правил внутреннего распорядка без уважительной причины.

6.2. однократное получение административного взыскания.

#### 6. Разовые стимулирующие выплаты.

Разовые стимулирующие выплаты осуществляются по итогам работы за месяц, квартал, год и т.д.

Размер разовых стимулирующих выплат утверждается приказом директора школы в пределах имеющихся денежных средств, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Разовые стимулирующие выплаты, предусмотренные положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.:

- за подготовку к новому учебному году (проведение ремонтных работ в школе) – до 1000 рублей;

- за активное участие в благоустройстве территории школы – до 1000 рублей;

- за активное участие в методической работе – до 1500 рублей;

- помощь коллегам (наставничество молодых педагогов) – до 1000 рублей;

- за оформление стендов и прочие действия, повышающие имидж школы – до 1000 рублей;

- за проведение массовых мероприятий – до 1000 рублей;

-за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации – до 2000 рублей  
-за высокие показатели по результатам проведённых государственными органами проверок и других проверок – до 2500 руб.

Примечание:

Все виды вышеуказанных стимулирующих выплат выплачиваются при условии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

#### **Приложение № 4**

к положению об оплате труда работников  
Зебляковской средней школы

#### **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников Зебляковской средней школы, относимых  
к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров  
базовых должностных окладов  
по виду экономической деятельности «Образование»

Учитель  
Воспитатель  
Педагог-психолог  
Учитель-логопед

#### **Приложение № 5**

к положению об оплате труда  
работников Зебляковской средней школы

## ПЕРЕЧЕНЬ

выплат социального характера в Зебляковской средней школы

1. В пределах фонда оплаты труда работникам Зебляковской средней школы могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь в размере не более 4000 рублей в год для одного работника Зебляковской средней школы:

- к очередному отпуску за отработанный период.
- на лечение в случае хронических заболеваний;
- при несчастных случаях с работником (аварии, травмы и т.д.);
- при гибели имущества во время пожара;
- при длительной нетрудоспособности и иными схожими обстоятельствами;
- при смерти близких родственников (супруги, дети);

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами) и праздничными днями (День учителя, 8 марта, 23 февраля).

2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и предоставления подтверждающих документов.

### Примечание:

Все виды вышеуказанных стимулирующих выплат выплачиваются при условии экономии по фонду оплаты труда учреждения.