

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»  
ГОРОДА МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляюще-  
го совета

 Л.А. Прохорова  
01.10.2017 г.  
Протокол от 01.10.2017 № 3

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета

 И.Н. Кобарженкова  
01.10.2017 г.  
Протокол от 01.10.2017 № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №9  
г. Мичуринска

 С.Б. Болдырева  
01.10.2017 г.  
Приказ от 01.10.2017 №141



ПОЛОЖЕНИЕ № 10/14

## ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение вступает в действие момента утверждения.

1.4. Решение об отмене, изменении и дополнении Положения принимаются по мере необходимости, и утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников и управляющего совета учреждения.

1.5. Положение включает в себя:

- размеры окладов, ставок заработной платы работников;
- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение вступает в действие момента утверждения.

1.4. Решение об отмене, изменении и дополнении Положения принимаются по мере необходимости, и утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников и управляющего совета учреждения.

1.5. Положение включает в себя:

размеры окладов, ставок заработной платы работников;

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы на месячное количество рабочих часов.

1.9. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.10. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.10.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом;

1.10.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.12. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Работникам учреждения предоставляется расчетный лист заработной платы за месяц по установленной форме в соответствии с Приложением №1 к Положению.

Расчетный лист заработной платы выдается работнику при выплате заработной платы в Учреждении ответственным работником, назначенным приказом директора учреждения.

1.14. Выплата заработной платы осуществляется путем выдачи наличных денежных средств в Учреждении или перечислением денежных средств на банковские карты работников 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## 2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие размеры окладов, ставок заработной платы:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, ставки заработной платы, руб.
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Заместитель директора по воспитательной работе Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7020
2	Музыкальный руководитель	5796
3	Художественный руководитель	
4	Педагог-организатор	
5	Старший вожатый	
6	Педагог дополнительного образования	
7	Социальный педагог	
8	Педагог-психолог	
9	Педагог-библиотекарь	
10	Воспитатель	
11	Методист	
12	Учитель	7560
13	Учитель-логопед	
14	Преподаватель-организатор ОБЖ	3000
15	Секретарь-машинистка	
16	Сторож	
17	Лаборант	3426

## 3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.2. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный», и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник», «мастер», «мастер спорта» – 0,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания, либо награждения орденами и медалями за работу в образовательном учреждении.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

3.3. Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, детей-инвалидов, детей с ОВЗ (при наличии соответствующего медицинского заключения) за условия труда, которые отличаются от нормальных, устанавливается повышающий коэффициент – 0,20.

Устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Выплата осуществляется до даты изменения условий труда, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.4. Работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Показатели и размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются руководителем Учреждения конкретному работнику в соответствии с Приложением №2 к Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на учебный год, четверть, месяц.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением директора при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, за ухудшения качества выполняемых работ, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

3.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы, указанных в п. 3.1-3.4 не образуют новый оклад, новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплата указанных повышающих коэффициентов осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора учреждения сроком не более, чем на один учебный год.

3.7. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом директора учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность, или до расторжения трудовых отношений.

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

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

4.1.2.3. За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором устанавливается доплата:

1) Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (классное руководство):

1-4 классы – 15%;

5-11 классы – 20%.

При исполнении обязанностей временно, более 2-х недель, отсутствующего классного руководителя, доплата за данное классное руководство другому работнику производится в том случае, если приказом по учреждению на него возложена данная трудовая функция.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

2) Учителям (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с обучающимися на дому, в больнице или санатории) за проверку письменных работ обучающихся:

1-4 классы – 10%;

5-11 классы:

по русскому языку, родному языку и литературе – 20 %;

по математике – 15 %;

по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению, истории (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с обучающимися на дому, в больнице или санатории) – 10%.

При учебной нагрузке менее 1 ставки размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

3) Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%.

4) Педагогическим работникам за руководство школьными методическими объединениями – 10 %.

5) Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – 20 %.

6) Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) – 15 %. Устанавливается в период с апреля по октябрь.

7) Педагогическим работникам за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся – 25%.

8) Педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом учебников – 15%.

Доплаты, предусмотренные подпунктами 1), 3) – 7) пункта 4.1.2.3, устанавливаются в процентах от оклада независимо от педагогической нагрузки.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад, доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в приказе учреждения и трудовых договорах работников.

## 5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- доплата молодым специалистам;
- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за месяц.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера не производятся в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда учреждения.

Уменьшение размеров стимулирующих выплат производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, снижение производительности труда, ухудшение качества работы, недобросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению педагогическим работникам и заместителям директора Учреждения.

Указанные выплаты устанавливаются вследствие оценки эффективности результатов труда работников по следующим критериям:

1) Должность: учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист

№ п/п	Наименование критерии	Размер выплаты по критерию, %
1.	Высокий уровень подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам, спортивным соревнованиям, сдаче комплекса ГТО.	5
2.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях (муниципальный уровень).	10
3.	Участие в инновационной деятельности учреждения.	5
4.	Участие в очных профессиональных конкурсах.	10
5.	Системная работа по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации.	5
6.	Высокие результаты независимой оценки качества образования (муниципальные, региональные срезы, ВПР).	10
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	5
8.	Благоустройство пришкольной территории.	5
9.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5
10.	Качественный обход закрепленного микрорайона с целью выполнения всеобща.	5
11.	Подготовка информационных материалов для сайта учреждения.	5
12.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня.	5
13.	Реализация в полном объеме программ, в рамках платных образовательных услуг.	5
14.	Ведение протоколов заседания педагогических советов.	10
15.	Ведение протоколов совещаний при директоре.	10
16.	Подготовка и проведение предметных недель, осуществление внеклассной работы по предмету.	5
17.	Использование современных образовательных технологий (в т.ч. инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.	5
18.	Высокий уровень организации и осуществления внеурочной деятельности.	5
19.	Высокий уровень организации досуговых мероприятий для обучающихся (экскурсии, поездки и т.д.).	5
20.	Распространение передового педагогического опыта (выступление на семинарах, конференциях, открытые уроки, мастер-классы).	5
21.	Разработка авторских программ, проектов.	10
22.	Своевременная качественная работа в образовательной сети «Дневник.ру».	5
23.	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	5
24.	Подготовка и проведение городских мероприятий.	10
25.	Результативная работа с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, с детьми «группы риска».	5



26.	Дежурство на общешкольных и внешкольных мероприятиях.	5
27.	Отсутствие опозданий, пропусков уроков у обучающихся без уважительной причины.	5
28.	Участие в организации проведения ЕГЭ.	10
29.	Обеспечение явки родителей на общешкольные, классные родительские собрания (не менее 80%).	5
30.	Своевременная качественная работа по формированию групп дошкольного образования.	5
31.	Обеспечение охвата обучающихся горячим питанием (не мене 75%).	5
32.	Оформление тематических выставок.	5
33.	Организация медицинского обследования работников и учащихся школы.	5
34.	Организация работы экспериментальных площадок.	30
35.	Выполнение плана повышения квалификации, переподготовки и аттестации работников.	15
36.	Внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс.	30
37.	Организация работы по охране труда.	20

2) Должность: музыкальный руководитель, художественный руководитель, социальный педагог, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплаты по критерию, %
1.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях (муниципальный уровень).	10
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения.	5
3.	Участие в очных профессиональных конкурсах.	10
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	5
5.	Благоустройство пришкольной территории.	5
6.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5
7.	Качественный обход закрепленного микрорайона с целью выполнения всеобща.	5
8.	Подготовка информационных материалов для сайта учреждения.	5
9.	Высокий уровень организации досуговых мероприятий для обучающихся (экскурсии, поездки и т.д.).	
10.	Распространение передового педагогического опыта (выступление на семинарах, конференциях, открытые уроки, мастер-классы).	5
11.	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	5
12.	Подготовка и проведение городских мероприятий.	10
13.	Результативная работа с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, с детьми «группы риска».	15
14.	Дежурство на общешкольных и внешкольных мероприятиях.	5
15.	Участие в организации проведения ЕГЭ.	10
16.	Оформление тематических выставок.	5
17.	Организация медицинского обследования работников и учащихся школы.	5
18.	Высокий уровень проведения занятий дополнительного образования	15
19.	Высокая результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий.	20
20.	Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (своевременность и полнота).	20

21.	Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся.	10
22.	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	20
23.	Поддержание благоприятного психологического климата.	20
24.	Высокая читательская активность обучающихся.	20
25.	Увеличение книговыдачи.	10
26.	Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций.	20
27.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса.	15
28.	Результативная работа с родителями (законными представителями) обучающихся, использование различных форм взаимодействия.	20

### 3) Должность: заместитель директора

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплаты по критерию, %
1.	Участие в профессиональных конкурсах, проектах, грантах.	30
2.	Сохранение контингента обучающихся.	20
3.	Ведение базы данных статистической отчетности.	30
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня.	30
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	30
6.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения (отсутствие замечаний).	20
7.	Своевременно выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	20
8.	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении.	20
9.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности пожарной и электробезопасности.	15
10.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	20
11.	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности в различные органы	35
12.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	30

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются вследствие оценки эффективности результатов труда работников, зафиксированных в листе оценки (Приложение №3) за отчетный период (с первого по последнее число текущего месяца) и производятся ежемесячно.

Работник предоставляет заполненный лист оценки эффективности результатов труда не позднее последнего числа текущего месяца в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера, состав которой назначается приказом директора и осуществляет работу в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

В течение трёх рабочих дней комиссия проводит заседание с целью рассмотрения и утверждения листа оценки эффективности результатов труда по каждому работнику. По итогам заседания составляется протокол с указанием конкретного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам приказом директора учреждения на основании протокола комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы – 300 %.

5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Основанием для установления выплаты являются трудовой договор, приказ директора учреждения о приеме на работу, трудовая книжка работника.

Директор учреждения издаёт ежемесячно приказ о назначении выплаты за стаж непрерывной работы по представлению комиссии по установлению стажа работы, дающего право на установление выплаты. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Комиссия осуществляет работу в соответствии с Положением о комиссии по установлению стажа непрерывной работы.

Выплата за стаж устанавливается со дня возникновения права на ее назначение.

Исчисление стажа работы для установления выплаты производится в календарном порядке.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

до 3 лет – 2%;

от 3 до 5 лет – 2,5%;

от 5 до 10 лет – 3%;

от 10 до 15 лет – 3,5%;

от 15 и более – 4%.

Выплата за стаж непрерывной работы исчисляется ежемесячно, пропорционально отработанному времени, устанавливается в процентах от оклада, ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.4. Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в учреждении устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.5. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей на основании приказа по учреждению о возложении функции классного руководителя.

Порядок выплаты денежного вознаграждения определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Выплаты осуществляется:

1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью учащихся не менее 25 человек;

размер выплаты педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в классе (классах) с численностью учащихся менее 25 человек выплачивается в размере 40 рублей за каждого учащегося (1000/25);

Выплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляются за фактически отработанное время, ежемесячно с 01 сентября по 31 августа.

Выплата за выполнение функций классного руководителя исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере. Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения директора учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. После выполнения поручения работник предоставляет отчет о выполненной трудовой функции.

Основанием для издания приказа о единовременном премировании конкретного работника является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – 200%.

5.7. Единовременные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по итогам подведения результатов конкурсов, олимпиад, государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), проводимых управлением образования и науки области, Министерством образования и науки Российской Федерации на основании приказов соответствующих ведомств и приказов учреждения, протокола по итогам ГИА, в следующих размерах:

победителям и лауреатам конкурсов профессионального мастерства – 100%;

подготовившим победителей и призеров очных региональных, всероссийских и международных олимпиад – 50%;

за высокие результаты ГИА:

по русскому языку – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по математике – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 75-100%; обученность - 100%;

по другим предметам, сдаваемым по выбору ученика – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по предметам не перечисленным: численность выпускников сдающих экзамен по соответствующему предмету должна быть не менее 30% от общей численности учащихся в классе.

5.8. Премии по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда за месяц, устанавливаются всем работникам с учетом

показателей, на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Работник предоставляет заполненный бланк с показателями, дающими право на начисление премии по итогам работы за месяц (Приложение №4) секретарю комиссии по установлению выплат стимулирующего характера не позднее последнего числа текущего месяца.

В течение трёх рабочих дней комиссия проводит заседание с целью рассмотрения и утверждения заполненного бланка с показателями по каждому работнику. По итогам заседания составляется протокол с указанием процента премии по итогам работы за месяц каждого работника.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам приказом директора учреждения, исходя из исполнения показателей, дающих право на начисление премии и на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Показатели, дающие право на начисление премии по итогам работы за месяц:

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии, %
1.	Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.	10
2.	Образцовое соблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН.	10
3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество ремонтных работ.	10
4.	Оформление документации (качественно, в установленные сроки).	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10

Размер премии по итогам работы за месяц – 50%.

Основанием для депремирования является решение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, основанное на документах, подтверждающих факт не достижения показателей премирования (материалы внутришкольного контроля, представления заместителей директора, служебные записки, заявления и др.)

Депремирование работников проводится только за тот период, в котором имело место упущение в работе.

Депремирование работников осуществляется по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Размер депремирования, %
1.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.	10
2.	Несоблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН.	10
3.	Низкий уровень обеспечения сохранности имущества учреждения, низкое качество ремонтных работ.	10
4.	Несвоевременное и некачественное оформление документации.	10
5.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10

## 6. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

6.1. В соответствии со [статьей 333](#) Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.2. Особенности оплаты труда учителей обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными [приказом](#) 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».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными [приказом](#) 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».

## 7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

7.1. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.2. 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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.