



УТВЕРЖДЕНО

Директор
С.И. Солнцева

Приказ от 24.12.2024

№ 01-05/04-24

УТВЕРЖДЕНО
Заседание педагогического
совета

Протокол от 24.12.2024 № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
«Образовательный комплекс «Флагман»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Положение о системе оплаты труда работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск Ярославской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

1.2. Положение распространяется на работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы «Образовательный комплекс «Флагман» (далее - школа).

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОТ) работников школы, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Системы оплаты труда работников школы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.4. Основными целями формирования СОТ работников школы являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;

- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников школы являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в муниципальные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников муниципальных учреждений.

1.6. Формирование СОТ работников муниципальных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Школа утверждает штатное расписание на начало учебного года и при необходимости – на начало финансового года и представляет в Департамент.

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором школы по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. СОР школы включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера с целью материальной заинтересованности работников.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусмотримыми действующим законодательством. Виды и размеры устанавливаются трудовым законодательством.

Медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, устанавливаются денежные выплаты на ставку в размере:

Среднему медицинскому персоналу - 7000 рублей.

Право на выплату имеют сотрудники Учреждения, занимающие штатные должности среднего медицинского персонала.

Размер выплаты медицинским работникам устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором.

Выплата медицинским работникам производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу: за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и за иные функции, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
	2	3
	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%

	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15%
	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
	Педагогические и руководящие работники муниципальных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечание.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам школы, реализующих общеобразовательные программы, и определяется в размере 40 рублей за каждого обучающегося из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с нормативной наполняемостью 25 человек.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам школы реализующих общеобразовательные программы, определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

- 84 рубля за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек;
- 100 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 10 человек;
- 125 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 8 человек;
- 167 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 6 человек;
- 200 рублей за каждого обучающегося в муниципальном учреждении в классе с предельной наполняемостью 5 человек;

Порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается локальным актом образовательного учреждения самостоятельно.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются директором школы по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности школы, работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников определяются нормативными актами школы и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом школы самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы.

Директор школы представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся на основании приказа директора в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными школой.

Кроме вышеперечисленных выплат, школа вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников школы устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Заработная плата работников школы устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены 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».

2.2. Объем средств на оплату труда работников бюджетного и автономного учреждения определяется школой самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников школы, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, не превышающей 7.

3. МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

3.1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников школы.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники муниципальных учреждений, реализующих программу общего образования» составляет 6364 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников муниципальных учреждений составляет 5001 рубль.

3.2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников школы

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей школы являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей деятельности учреждений.

К объемным показателям деятельности муниципальных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объемных показателей деятельности муниципальных учреждений и Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск.

Коэффициенты:

- коэффициент группы муниципальных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент занимаемой должности (0,6 – 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,5).

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Коэффициент занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
------------------------------------	---

Руководитель (директор, заведующий)	1,0
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего)	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Должностные оклады руководящих работников школы, реализующих программу общего образования с учетом коэффициентов (5502 x (Кгр x Кд + Кс))

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	19422	16396	13370	11444
- от 5 лет и более	22723	19697	16671	14745
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	15758	13337	10916	9375
- от 5 лет и более	19059	16638	14217	12677

3.3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников школы

- Коэффициенты:
- коэффициент уровня образования (0,1);
 - коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
 - коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
 - коэффициент квалификационной категории (0,4 - 0,8);
 - коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,5).

Коэффициент специфики работы муниципального учреждения определяется в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики и устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
---------------------	---

Высшее профессиональное образование	0,1
-------------------------------------	-----

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
Первая	0,4
Высшая	0,8

*Для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Коэффициент напряженности (Кн)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1	Педагогические работники муниципальных учреждений, реализующих программу общего образования	
1.1	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
1.2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,2
1.3	Воспитатель, педагог дополнительного образования	0,07
1.4	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь	0,02

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад x (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн) + Едк*)

	Наименование должности	Образование	Должностные оклады (ставки
--	------------------------	-------------	----------------------------

№ п/п			заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях		
			Стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	Педагогические работники муниципальных учреждений, реализующих программу общего образования				
1.1	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	9228	9864	10501
	- 1 квалификационную категорию		11773	12410	13046
	- высшую квалификационную категорию		14319	14955	15592
		среднее профессиональное	8591	9228	9864
	- 1 квалификационную категорию		11137	11773	12410
	- высшую квалификационную категорию		13683	14319	14955
1.2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, имеющий:	высшее профессиональное	8910	9546	10182
	- 1 квалификационную категорию		11455	12092	12728
	- высшую квалификационную категорию		14001	14637	15274
		среднее профессиональное	8273	8910	9546
	- 1 квалификационную категорию		10819	11455	12092
	- высшую квалификационную категорию		13364	14001	14637
1.3	Воспитатель, педагог дополнительного образования, имеющий:	высшее профессиональное	8082	8719	9355
	- 1 квалификационную категорию		10628	11264	11901
	- высшую квалификационную категорию		13173	13810	14446
		среднее профессиональное	7446	8082	8719
	- 1 квалификационную категорию		9991	10628	11264
	- высшую квалификационную		12537	13173	13810

	категорию				
1.4	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь, имеющий:	высшее профессиональное	7764	8400	9037
	- 1 квалификационную категорию		10310	10946	11582
	- высшую квалификационную категорию		12855	13492	14128
		среднее профессиональное	7128	7764	8400
	- 1 квалификационную категорию		9673	10310	10946
	- высшую квалификационную категорию		12219	12855	13492

*Едк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Данная выплата применяется для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников школы в размере 100 рублей и предусмотрена в базовом окладе.

3.4. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:
- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).
Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву)

Квалификационный	Коэффициент
------------------	-------------

уровень	квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих:	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал:	
Первый, второй	0,31 - 0,55

Должностные оклады с учетом коэффициентов (5001 х (Кугр + Ккву))

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, садовник, уборщик производственных и служебных помещений	5551

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях

2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го – 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), буфетчик, гардеробщик, кастелянша, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке спецодежды, оператор котельной, оператор копировальных и множительных машин, парикмахер, слесарь по ремонту автомобилей, сторож (вахтер)	
---	--	--

3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), водитель автомобиля, водитель автобуса	5951 - 7151
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6751 - 7552

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Вожатый, помощник воспитателя	5551 - 6751

3.5. Коэффициент муниципального учреждения

Коэффициент специфики работы муниципального учреждения (0,15 - 0,35).

Коэффициент специфики работы муниципального учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты (надбавки)	Размеры повышений, доплат и надбавок
1. Повышение должностных окладов	
За работу в школе (классах, группах) для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20% Кс = 0,15 – 0,2
За работу в оздоровительных муниципальных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20% Кс = 0,2

Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30% Кс = 0,3
2. Компенсационные выплаты	
Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса:	
- 21-25 человек	до 20
- 14-20 человек	до 15
- до 13 человек	до 10
Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей при наполняемости класса (кроме предмета технология, ОРКСЭ, мир природы и человека, труд, речевая практика, физическая культура, ИЗО):	до 10
- 13-25 человек	до 5
- 12 человек	
Выплаты учителям 5- 9 классов за проверку тетрадей по математике (алгебре, геометрии), русскому языку и литературе при наполняемости класса:	до 15
- 13-25 человек	до 8
- 12 человек	
Выплаты учителям 5-9 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, физике, химии, биологии, географии при наполняемости класса:	до 10
- 13-25 человек	до 5
- 12 человек	
Выплаты учителям 5-9 классов за проверку тетрадей по истории, обществознанию, информатике при наполняемости класса:	до 7
- 13-25 человек	до 4

- 12 человек	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К = 0,12
Воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени; работу выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

* Выплата повышенного базового оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленный в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.6. Минимальный уровень заработной платы работников школы

Месячная заработная плата работников школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

3.7.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

3.7.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации.

3.7.1.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

3.7.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

3.7.3. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, и составляет:

Категории обучающихся	Ставка часовой оплаты труда, рублей		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Студенты	578	463	231
Аспиранты, слушатели образовательных учреждений дополнительного профессионального образования	694	578	347

3.7.4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3.7.5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

3.7.7. Почасовая оплата труда применяется для сторожей (вахтеров) муниципальных учреждений.

3.7.7.1. Размер оплаты за один час работы сторожа (вахтера) в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) сторожа (вахтера) на среднемесячное количество рабочих часов. Для сторожей (вахтеров), работающих посменно, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Для этой категории работников устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы. Суммированный учёт (в часах) рабочего времени работников ведётся за каждый день на основании табеля учёта рабочего времени. При суммированном учёте рабочего времени работа в выходные и праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Учётным периодом при составлении графиков в муниципальных учреждениях устанавливается один год.

3.7.8. Ставки почасовой оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливаются в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

3.8. Порядок оплаты труда для отдельных видов работ:

3.8.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ оплачивается из всей заработной платы, согласно тарификации, пропорционально отработанному времени в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа

в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.2.Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда за работу в сверхурочное время производится согласно действующему законодательству (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа в полуторном размере часовой ставки, последующие часы - в двойном размере часовой ставки. Часовая ставка определяется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленного работнику.

3.8.3. Работникам, направленным в служебную командировку, оплата труда производится в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

3.9. Порядок оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени:

3.9.1. Для работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

3.9.2. Продолжительность учётного периода составляет год.

3.9.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ.

3.9.4. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени производится за фактически отработанные часы в расчётном месяце по окладу (часовой тарифной ставке).

3.9.5.Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учётный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ.

3.9.6.Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учёте рабочего времени определяется по истечении учётного периода (год). Оплата сверхурочных часов производится по окончании учётного периода соответственно в полуторном и двойном размере, исходя из расчета среднечасовой ставки за соответствующий период.

3.9.7.Установление работникам Учреждения доплат, надбавок и выплат оформляется приказом директора.

3.9.8. Установление доплат директору оформляется приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области.

3.9.9. Все виды доплат, надбавок и выплат начисляются за фактически отработанное время.

3.9.10 Установление работникам Учреждения доплат, надбавок и выплат, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1.	За сохранении контингента учеников и воспитанников	До 10%
2.	Выплаты по реализации программы дошкольного, общего образования, выявлению индивидуальных особенностей обучающихся	до 20%
3.	Выплаты за работу по организации качественного проведения диспансеризации обучающихся	До 10%
4.	Выплата за работу по пропаганде здорового образа жизни	до 10%
5.	Выплата за работу по профориентации обучающихся	до 30%
6.	Выплаты за кураторство процедуры ГИА – 9, ГИА - 11	до 50%
7.	Выплаты за работу по обеспечению высоких результатов обучения в условиях ФГОС	до 20%
8.	Выплаты за работу с детьми-инвалидами, детей с интеллектуальными нарушениями	до 10%
9.	Выплата за кураторство внеурочной деятельности	до 20%
10.	Выплаты за работу по оздоровлению детей в группе присмотра и ухода	до 10%
11.	За сохранение и пополнение библиотечного фонда	до 20%
12.	Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны воспитанников, обучающихся и их родителей по поводу качества преподавания, возникновения конфликтных ситуаций при проведении занятий и воспитательных мероприятий	до 10%
13.	за увеличение объема работы, связанной с оформлением отчетности и внеплановой документации, высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30 %
14.	за подготовку победителей и призеров ВОШ, конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	До 15%
15.	Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.);	до 50%
16.	В целях материального стимулирования педагогических работников после доведения заработной платы до МРОТ	10% от заработной платы по тарификации

17.	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня.	до 20%
18.	Вновь принятым или переведенным на другую должность, ставку заработной платы до определения показателей эффективного контракта: -Заместителям директора - Заместителям директора – рдиректорам структурных подразделений -Педагогическим работникам	до 80000 до50000 до 30000
19.	Иные выплаты	Размер определяется образовательным учреждением

5. ВЫПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА ШКОЛЫ

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Оформление документации по питанию школьников	до 40%
2	За курирование сайта, паблика и различных информационных систем	до 50%
3	За обеспечение безопасности различных систем	до 20%
4	За работу с ветеранами педагогического труда	до 10%
5	За курирование работы по реализации инновационных, региональных проектов	до 20%
6	За создание условий при введении ФГОС, в т. ч для детей с ОВЗ (организация и реализация индивидуальных программ развития, реализация коррекционной области учебного плана)	до 20%
7	За оформление документов для пенсионного фонда	до 30%
8	За организацию медицинского обслуживания учащихся, сохранность контингента	до 20%
9	Руководство деятельностью школьных объединений, клубов, музеев	до 30%
10	Руководство работой службой школьной медиации	до 10%
11	Работа в рамках программы АИСДОУ, АСИОУ, ФРДО	до 20%
12	За работу по реализации инновационных, региональных проектов	до 20%
13	Организация и проведение научно-исследовательских конференций, курирование работы ШНО	до 20%
14	Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 10%
15	Организация индивидуальной работы с несовершеннолетними,	до 20%

	стоящими на различных видах учета; эффективная работа Совета профилактики	
16	Курирование вопросов травматизма сотрудников	до 10%
17	Оформление документации и взаимодействие с городским военкоматом (включая сотрудников)	до 10%
18	Организация деятельности СЭП, ВПР, убежище	до 10%
19	Работа с порталом ЕГИССО, ПГС, Меркурий	до 30%
20	Организация деятельности ресурсного центра «Автогородок»	до 20%
21	Составление статистических отчетов по запросу организаций	до 30%
22	Выплаты за руководство МО	до 20%
23	Организация работы по сдаче комплекса ГТО	до 10%
24	Выплата за работу по организации получения услуги дополнительного образования через ПФДО	до 20%
25	Кадровая работа	до 50%
26	Составление расписания	до 30%
27	Выплаты за работу с электронной отчетностью	до 50%
28	Выплата за организацию работы по закупкам товаров и услуг для нужд учреждения	до 50%
29	Выплата за составление отчетности по обеспечению договорных обязательств	до 50%
30	Выплата за обеспечение функционирования школы, центра как хозяйственного объекта	до 100%
31	За обеспечение безопасности сооружений на пришкольной территории	до 20%
32	Выплаты за участие в инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследования и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта	до 50%
33	Курирование вопросов ГО и ЧС	до 20%
34	Курирование вопросов травматизма	до 20%
35	Курирование вопросов антитеррористической безопасности	до 30%
36	Курирование вопросов воинского учета	до 20%
37	Осуществление контроля за технологией приготовления пищи	
38	За организацию на базе школы дополнительной платной образовательной деятельности,	До 30%
39	За организация на базе школы стажерской площадки РПК	До 30%
40	За руководство школьным музеем	До 30%
41	За кураторство организации горячего питания школьников	До 40 %
42	Выплаты за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	до 20%
43	За руководство школьным спортивным клубом	До 20%
44	За внеклассную работу по физическому воспитанию	До 20%
45	За внеклассную работу по военно-патриотическому воспитанию	До 20%
46	За осуществление руководства ММО	По приказу ДО

47	За организацию работы по благоустройству пришкольной территории	До 30%
48	Выплаты за кураторство молодых специалистов	До 20%
49	Выплаты за работу по организации индивидуального обучения на дому, обучение учащихся, находящихся на длительном лечении	до 10%
50	За работу уполномоченного по правам ребенка и защите прав участников образовательного процесса	До 10%
51	Выплата за работу по пропаганде здорового образа жизни	до 10%
52	Выплата за работу по профориентации обучающихся	до 30%
53	Выплаты за кураторство процедуры ГИА – 9, ГИА -11	до 50%
54	Выплаты за работу с детьми-инвалидами, детей с интеллектуальными нарушениями	до 10%
55	За сохранение и пополнение библиотечного фонда	до 20%
56	Выплата за кураторство внеурочной деятельности	до 20%
57	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, в связи с производственной необходимостью и отсутствием штатных единиц в штатном расписании	до 40000
59	Иные выплаты	Размер определяется образовательным учреждением

6. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Премирование работников производится одновременно. Ежемесячно или ежеквартально по результатам работы, либо при наступлении знаменательного события.

Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по комплексу, в котором указываются размеры премий.

Единовременное премирование производится на основании приказа директора ОК, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

Премирование работников школы осуществляется по следующим основаниям:

1. Организация предпрофильного и профильного обучения;
2. Выполнение плана работы школы;
3. Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации и промежуточной аттестации учащихся;
4. Эффективная работа по проведению внутришкольного контроля;
5. Организация социально-значимой деятельности обучающихся;
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и др);
7. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
8. Участие в инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследования и

экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения);

9. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней;

10. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня;

11. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения);

12. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;

13. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;

14. Участие в методической работе;

15. Проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов;

16. Обобщение передового педагогического опыта;

17. Участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области;

18. Качественное выполнение функций классного руководителя: снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (% обучающихся, получающих горячее питание);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и т.п.)

проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в ТКДН и ЗП; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

эффективная работа с родителями обучающихся;

19. Качественная работа с документами (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, проверка дневников и др.);

20. Достижение высоких показателей результативности в образовательной сфере (исполнение государственного (муниципального) задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной аттестации);

21. Достижение высоких показателей результативности в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

22. Достижение высоких показателей результативности в сохранении контингента обучающихся;

23. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня;

24. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области;

25. Активное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня;

26. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений

в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.);

27. Предоставление учреждением дополнительным (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями;

28. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

29. Высокий уровень исполнительской дисциплины;

30. Отсутствие обоснованных жалоб;

31. Качественное ведение документации;

32. Профессиональная ответственность;

33. За качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

34. По итогам работы за определенный период (четверть, полугодие, год, квартал);

35. За безупречную продолжительную трудовую деятельность;

36. За проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

37. Работа по озеленению пришкольного участка;

38. Работа в рамках оздоровления детей (пришкольный лагерь);

39. Организация и проведение тестирования ПАВ;

40. Организация и проведение ВПР;

41. Разработка документации для обучения детей с ОВЗ, в том числе с умственной отсталостью;

42. Подготовка и проведение мероприятий к началу и окончанию учебного года;

43. Подготовка и проведение праздничных мероприятий;

44. Организация бесперебойного функционирования школы;

45. Оформление документации по строительству и ремонту здания и сооружений на пришкольной территории;

46. Обеспечение контроля за организацией питания;

47. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней;

48. По иным основаниям, предусмотренным локальными актами образовательного учреждения.

49. Сотрудники школы могут премироваться к праздничным и юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60 и т.д.)

Все выплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств. Директор школы имеет право снимать доплаты или уменьшать доплаты и надбавки в случае уменьшения фонда оплаты труда.

Не подлежат премированию работники МОУ СОШ «Образовательный комплекс «Флагман», к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

Сотрудники могут получить 3 дня отдыха за работу в течение учебного года без отвлечений по больничному листу, учебному отпуску.

Снятие доплат и надбавок может осуществляться по следующим причинам: окончание срока действия доплат и надбавок; окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты; снижение качества работы, за которое были определены надбавки; обоснованные жалобы родителей на действия педагога или

сотрудника школы; длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок.

7. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Оплата труда начисляется работнику ежемесячно.

6.2. Выплата заработной платы работникам школы производится путём перечисления на личный расчётный счёт работника два раза в месяц.

6.3. Начисление заработной платы работникам школы ведётся по табелю учёта рабочего времени.

6.4. В случае отсутствия работника на работе по временной нетрудоспособности оплата производится в соответствии со статьёй 183 ТК РФ при наличии листа нетрудоспособности, оформленного на бланке, соответствующем установленным требованиям. При отсутствии работника на работе без уважительной причины оплата за этот период не производится.

8. МИНИМАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Данное Положение, а также изменения и дополнения к нему принимаются с учётом мотивированного мнения работников школы, о чём на первом листе Положения ставится соответствующая отметка.

7.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

7.3. Показатели эффективности отражаются приложением и разрабатываются на текущий учебный год.