

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТУМАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА К.И. МОЛОНЕНКОВА
ВЯЗЕМСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

УТВЕРЖДЕНО:

общим собранием работников школы
от «07» апреля 2025 года протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора
от «07» апреля 2025 года № 17/01-31

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ Тумановской СШ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  Е.А. Скаковская
«07» апреля 2025 года протокол № 

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Тумановской СШ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановлений Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области:

- от 26.03.2025 года № 550 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области»;

- от 26.03.2025 года № 551 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области»

и определяет порядок оплаты труда работников МБОУ Тумановской СШ (далее – Учреждение)

Настоящее Положение включает:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно с учётом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- территориального отраслевого соглашения, заключённого между управлением образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» и Вяземской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации – единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

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

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утверждённых нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;

- мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учётом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счёт средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещённых законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или Коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 года № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи работникам Учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьёй 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом

договоре с учётом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в Указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников Учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учётом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников Учреждения, в отношении которых управление образования Администрации муниципального образования "Вяземский муниципальный округ" Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведён в приложении № 1 к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 1 к 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2. Порядок оплаты труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам Учреждения, в отношении которых управление образования Администрации муниципального образования "Вяземский муниципальный округ" Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителей приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений Учреждения в соответствии с группой по оплате труда приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.3. Группы по оплате труда руководителя, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются в соответствии с объёмными показателями деятельности Учреждения, приведёнными в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителю, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения производится по должностным окладам педагогических работников.

2.5. Размеры должностных окладов рабочих и служащих общетраслевых должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждённых постановлением Администрации Смоленской области от 22.10.2008 года № 595 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.6. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в Учреждении, может производиться, исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня» (Приложение № 6).

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделам 3 и 4 настоящего Положения.

2.8. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется на основании муниципального нормативного правового акта Учредителя.

При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учётом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определённой трудовым договором. Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором;

5) оплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо Коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

6) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за классное руководство, за каждый класс, независимо от количества обучающихся в классе;

- за проверку письменных работ с учётом фактического объёма учебной нагрузки;

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями;

- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

- за руководство методическими объединениями в Учреждении;

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения;

7) выплаты за особенности работы в Учреждении. Выплаты за особенности работы в Учреждении устанавливаются в следующих размерах:

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения. Выплата устанавливается для педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов в указанных выше процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от размера заработной платы, исчисленной с учётом фактического объёма учебной (преподавательской, педагогической) работы.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Выплаты руководителю Учреждения, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Размер выплаты определяется на основе специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством и устанавливается:

- для руководителя нормативным правовым актом управления образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области;
- для заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений нормативным правовым актом Учреждения.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. За работу в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по желанию. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (за особенности работы) устанавливаются в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения – за работу в Учреждении, имеющем классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, отдельных обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в классах, не относящихся к специальным, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные дополнительные общеобразовательные программы с ограниченными возможностями здоровья (в дошкольном учреждении – при наличии двух и более групп).

В перечень выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью входят: выплаты за классное руководство, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками, проведение работы по дополнительным образовательным программам, руководство методическими формированиями.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются:

- для руководителя – нормативным правовым актом управления образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области;

- для заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений нормативным правовым актом Учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за работу в сельской местности;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.2. Размер выплаты за наличие квалификационной категории (первой, высшей), установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Выплата за наличие:

- первой квалификационной категории – 5 процентов от должностного оклада;
- высшей квалификационной категории – 10 процентов от должностного оклада.

4.3. Выплата за работу в сельской местности осуществляется в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работникам Учреждения, расположенного в сельской местности. Данный перечень должностей работников приведён в приложении № 7 к настоящему Положению.

4.4. Выплата за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет:

- от 5 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- от 10 лет и выше – 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в Учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объём педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объём педагогической нагрузки по

совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в Учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объём педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объём педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников Учреждения к повышению уровня квалификации.

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Учреждения, показателей качества и объёма оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Критерии оценки труда работников Учреждения определяются локальными нормативными актами Учреждения.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами Учреждения.

4.8. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении по итогам работы могут быть установлены премиальные выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам Учреждения премиальных выплат являются результаты работы Учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед Учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утверждённым локальными нормативными актами Учреждения.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Размер, порядок и условия премиальных выплат определяются локальными нормативными актами Учреждения.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учётом разработанных и утверждённых локальными нормативными актами Учреждения показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах) с докладом;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся – победителей и призёров всероссийских (международных, региональных и муниципальных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие, достижения в инновационной деятельности Учреждения;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых Учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

4.10. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо Коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность её осуществления, размер, либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо Коллективным договором может быть определён конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчёта такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Учреждения или Коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

4.13. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учётом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки труда работников Учреждения, утверждённых локальными нормативными актами Учреждения, устанавливается работникам Учреждения персонально и оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.14. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается нормативным правовым актом управления образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается нормативным правовым актом Учреждения.

Руководителям, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплата за работу в сельской местности – в размере 25 процентов должностного оклада;

2) выплата за стаж управленческой работы в образовательных учреждениях на руководящих должностях:

- до 5 лет – 10 процентов должностного оклада руководителя Учреждения;
- свыше 5 лет – 15 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

3) премиальная выплата по итогам работы.

Выплата за эффективность работы руководителю Учреждения, её размер, устанавливаются нормативным правовым актом управления образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области на основании Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области, утверждённого нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Вяземский муниципальный округ» Смоленской области.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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 путём внесения изменений в тарификацию.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки согласно приложению № 8 и приложению № 9 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем Учреждения.

6.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счёт бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) Учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее ФДО), фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат (ФКСВ) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФКСВ}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФДО – фонд должностных окладов всех работников Учреждения;
ФКСВ – фонд компенсационных и стимулирующих выплат Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБОУ Тумановской СШ
(административно-управленческий и вспомогательный персонал)

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Директор, руководитель Центра образования «Точка роста», заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе	Библиотекарь, заведующий хозяйством, лаборант, младший воспитатель, водитель, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий по кухне, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, рабочий по обслуживанию зданий, машинистка по стирке белья и сторож

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников МБОУ Тумановской СШ

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – единая расчетная величина – должностной оклад 18 233,00 рублей			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый	-	18 233,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог – организатор;	0,01	18 416,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог – психолог; старший инструктор-методист;	0,02	18 598,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,03	18 780,00

**Должностные оклады
руководителя МБОУ Тумановской СШ**

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Руководитель учреждения образования по I группе оплаты труда учреждений	33 450,00
Руководитель учреждения образования по II группе оплаты труда учреждений	30 675,00
Руководитель учреждения образования по III группе оплаты труда учреждений	29 982,00
Руководитель учреждения образования по IV группе оплаты труда учреждений	29 289,00

**Должностные оклады
заместителей руководителя и руководителей структурных МБОУ Тумановской СШ**

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Заместитель руководителя учреждения образования, руководитель Центра образования «Точка роста» по I группе оплаты труда учреждений	28 434,00
Заместитель руководителя учреждения образования, руководитель Центра образования «Точка роста» по II группе оплаты труда учреждений	26 074,00
Заместитель руководителя учреждения образования, руководитель Центра образования «Точка роста» по III группе оплаты труда учреждений	25 484,00
Заместитель руководителя учреждения образования, руководитель Центра образования «Точка роста» по IV группе оплаты труда учреждений	24 896,00

**Объёмные показатели деятельности МБОУ Тумановской СШ
(далее – объёмные показатели)
для оценки группы оплаты труда**

№ п/п	Наименование показателей	объёмных	Условия деятельности муниципального учреждения	Коэффи- циент	Показатель по муниципаль- ному учреждению	Всего баллов
1	2	3	4	5	6	
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в Учреждении	из расчёта за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3			
2.	Количество дошкольных групп в Учреждении	из расчёта за группу	10			
3.	Численность обучающихся в оздоровительном лагере, организованном на базе Учреждения	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5			
4.	Численность работников в Учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационные категории: - первую; - высшую	1 0,5 1			
5.	Наличие групп продлённого дня		до 20			
6.	Наличие образовательных центров: «Кванториум», «Точка Роста» при Учреждении	за каждое указанное структурное подразделение	20			
7.	Наличие: - столовой (пищеблока)		20			
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, оборудованной полосы препятствий, тренажёрного зала	За каждый вид (в зависимости от их состояния и степени использования по решению комиссии)	до 15			

1	2	3	4	5	6
9.	Наличие на балансе Учреждения автотранспортных средств и организация подвоза обучающихся	за каждую единицу	10		
		по одному маршруту	до 20		
		по двум и более маршрутам	до 30		
10.	Наличие: - учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га); - теплиц		50 30		
11.	Наличие: - газовой котельной		20		
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в Учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные Учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
13.	Наличие оборудованных и используемых в Учреждении помещений для разных видов активной деятельности (центр детских инициатив, наличие музея, изостудии, шахматного клуба, театральной студии, медиацентров, «комната сказок» и др.)	за каждый вид	до 15		
14.	Наличие в Учреждении учащихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого учащегося (воспитанника), обучающегося по адаптированной образовательной программе.	1		
15.	Наличие обслуживаемой и благоустраиваемой территории Учреждения площадью не менее 0,5 га.	до 1 га от 1 до 2 га свыше 2 га	до 20 до 30 до 50		

2. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определённых в соответствии с объёмными показателями их деятельности, приведёнными в пункте 1 настоящего приложения, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование муниципальных учреждений	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальная общеобразовательная школа	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом на основании суммы баллов, определённых в соответствии с объёмными показателями деятельности Учреждения, приведёнными в пункте 1 настоящего приложения и документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы Учреждения на начало учебного года.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объём и сложность работы Учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено уполномоченным органом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов (не более двух показателей).

5. При установлении группы по оплате труда Учреждения контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по списочному составу обучающихся на начало учебного года;
- по списочному составу воспитанников на начало учебного года.

6. За руководителем Учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определённая до начала ремонта, но не более, чем на один год.

ПЕРЕЧЕНЬ
высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных и ответственных работах
в МБОУ Тумановской СШ

№ п/п	Наименование должности
1.	Водители автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)
2.	Повар

Примечание:
водителям первого класса, предусмотренным пунктом 1 настоящего перечня, надбавка за классность учтена в окладе.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБОУ Тумановской СШ,
имеющих право на выплату за работу в сельской местности

1. Руководитель Учреждения

Директор

Заместитель директора: по учебно-воспитательной, воспитательной работе

Руководитель структурного подразделения, реализующего образовательные программы

2. Педагогические работники Учреждения

Учитель

Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед

Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Воспитатель группы продлённого дня

Педагог – психолог

Педагог – организатор

Педагог дополнительного образования

Старший вожатый

3. Специалисты

Библиотекарь

Форма

Тарификационный список работников МБОУ Тумановской СПШ
на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Компенсационные выплаты							Стимулирующие выплаты				Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж	другие выплаты																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор _____
Бухгалтер _____