

**Муниципальное казенное общеобразовательное  
учреждение средняя общеобразовательная школа № 12  
с. Бурукшун Ипатовского района Ставропольского края**

Утверждаю

Директор  
МКОУ СОШ №12  
с.Бурукшун  
А.И. Кривonos



Приказ №12 от

Согласовано

Председатель профсоюзного  
комитета

Н.В. Яцина



Положение об оплате труда  
работников муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 12 с.Бурукшун  
Ипатовского района Ставропольского края

# **Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 с. Бурукшун Ипатовского района Ставропольского края.**

Настоящее Положение определяет порядок исчисления заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 с. Бурукшун Ипатовского района Ставропольского края на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утверждены на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 23 декабря 2022 года), приказом отдела образования администрации Ипатовского муниципального района Ставропольского края от 27 августа 2019г. №1198 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Ипатовского района Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями на 1 января 2023 года) и другими нормативно – правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается работодателем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 положения.

1.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 5 положения.

1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения приведены в разделе 6 положения.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

1.11. Фонд оплаты труда казенной образовательной организации на календарный год формируется за счёт средств из бюджета Ипатовского городского округа Ставропольского края на финансовое обеспечение по выполнению муниципального задания и доходов от приносящей доход деятельности.

1.12. Экономия фонда оплаты труда учреждения используется на выплату премий в соответствии с Приложением 5 к коллективному договору.

1.13. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.14. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения.

## **2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.**

2.1. Должностные оклады работников общеобразовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (1 группа по оплате)
1.	Заместитель руководителя (директора)	19169
2	Руководитель структурного подразделения «Центр цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	18378
3	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8439

Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательного учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Для заместителей руководителей предельная кратность равна 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и

среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, на среднемесячную заработную плату работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников образовательного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	8372
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	8906
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель.	9500
4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		9500

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь- машинистка	6061

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Лаборант	6538
2 квалификационный уровень	Заведующий производством	6656

2.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание общеобразовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Библиотекарь	7286

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих» (руб.)</i>	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Гардеробщик	4655
Дворник	4655
Кладовщик	4655
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Кухонный рабочий	4655
Сторож	4655
Уборщик служебных помещений	4655
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Повар	6208
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4655

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся согласно приложению № 3 к коллективному договору.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам.	20
2.	Внеклассная работа по спорту За заведование дошкольным участком	20 15
3.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов.	30 35
4.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ.	10
5.	Учителям, за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике; иностранному языку, физике, химии,	15 10
6.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого–медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями.	15
7.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10

Доплаты за проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей пропорционально нагрузке учителя.

Доплаты за классное руководство устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей (наполняемость класса установлена для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации) пропорционально фактической наполняемости классов.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным

комитетом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), классе–комплексе, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты компенсационного характера производятся ежемесячно.

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.9. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) (за работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей):

– педагогическим работникам за заведование учебно–опытным участком (теплицей) – 15%;

– педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – 5% должностного оклада.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

– работникам рабочих специальностей – до 90%;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть

уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

3.10. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверх установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), не включается.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

**объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

**предсказуемость** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

**адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

**своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

**прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

– за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения;

– за выполнение особо важных и ответственных работ;

– за наставничество педагогических работников;

б) за качество выполняемых работ:

– выплаты за качество выполняемых работ сотрудникам общеобразовательного учреждения на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг;

– за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

– за наличие квалификационной категории.

в) педагогическим работникам за стаж непрерывной работы;

г) педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (постановление Правительства СК № 482-п от 11 декабря 2014г.) - 50% от ставки;

д) работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении - до 50%;

е) за проведение информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном»;

ж) премиальные выплаты:

– премия по итогам работы за год;

– единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

– работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения (участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения, подготовка участников педагогических конкурсов, подготовка и проведение семинаров и мастер-классов, исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации и др.);

– за выполнение особо важных и ответственных работ;

– за наставничество педагогических работников - 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по установленным критериям и показателям, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая рабочая группа с участием представительного органа работников.

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

4.4.2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – выплата стимулирующего характера педагогическим работникам в размере 15% установленного должностного оклада (ставки заработной платы) по основной должности.

4.4.3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

– прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 4% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие первой квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие высшей квалификационной категории – 19% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты педагогическим работникам за стаж непрерывной педагогической работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при непрерывном стаже педагогической работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при непрерывном стаже педагогической работы от 3 до 5 лет – 5%;
- при непрерывном стаже педагогической работы свыше 5 лет – 5%.

В стаж непрерывной педагогической работы включается:

- время работы в общеобразовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе, время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Непрерывный педагогический стаж сохраняет свою непрерывность, если между увольнением и новым трудоустройством прошло не более 1 месяца.

## **5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений.**

5.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, с расчетом по средней годовой нагрузке.

5.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.3. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, на прием устных и письменных зачетов.

Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы.

5.4. Тарификационные списки учителей и штатное расписание утверждается приказом по учреждению по согласованию с начальником отдела образования администрации Ипатовского городского округа района Ставропольского края.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

6.1. 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;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

к «Положению об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 с. Бурукшун Ипатовского района Ставропольского края»

**Порядок оплаты  
труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной  
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием,  
по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения;
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в

	<p>начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>тренер- преподаватель</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

края»

**Список профессий и должностей работников,  
имеющих право на компенсационные за работу в неблагоприятных  
(вредных) условиях труда.**

(Основание – карты СОУТ, ст. 117 ТК РФ, ст. 147 ТК РФ)

№	Должность	Класс условий труда	Компенсационные выплаты
1.	Учитель физики	2	4 %.
2.	Повар	2	4%.
3.	Кухрабочая	2	4%.
4.	Учитель химии	2	4%.
5.	Учитель информатики	2	4%.
6.	Лаборант	2	4%
7.	Уборщик служебных помещений	2	4%

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании, моральном и материальном стимулировании работников**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней**  
**общеобразовательной школы № 12 с. Бурукшун Ипатовского района Ставропольского**  
**края.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях морального и материального стимулирования педагогических работников, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение почётной грамотой учреждения;
- награждением памятным подарком;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- выплаты стимулирующего характера;
- премирование;
- предоставление поощрительных отгулов.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

**2. Порядок выплаты стимулирующего характера.**

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ по критериям и показателям.

2.1.1. Приказом директора создается рабочая группа по распределению выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения на основании перечня критериев и показателей качества реализации образовательных программ, в состав которой входят руководители школьных методических объединений, представители профсоюзного комитета, заместители руководителя общеобразовательного учреждения.

Рабочая группа осуществляет работу по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

2.1.2. Администрация учреждения представляет в рабочую группу аналитическую информацию с приложением информации о показателях деятельности педагогических работников школы.

Работник предоставляет в рабочую группу заполненный оценочный лист и прилагает к нему подтверждение всех проставленных им баллов.

Рабочая группа заполняет оценочные листы на каждого педагогического работника учреждения и формирует сводный оценочный лист.

2.1.3. Формула расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ конкретного работника:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Начисление основной заработной платы	Показатели эффективности труда (баллы)	Сумма начисления заработной платы с учетом эффективности труда	Итого начислено стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7


$ОЗП \times Б = СЗП \text{ с } \text{ЭТ} = (\text{гр.6} = \text{гр. 4} * \text{гр. 5}).$

$СВ : СЗП \text{ с } \text{ЭТ} = СР$

$СВр = СР * СЗП \text{ с } \text{ЭТ}(1) = \text{гр.7}$  по каждому работнику

ОЗП - основная заработная плата (гр. 4).

СВ - размер общей стимулирующей выплаты по учреждению (итог по гр. 7).

СЗП с ЭТ - сумма начисленной зарплаты с учетом эффективности труда всем работникам (итог по гр.6)

СР - стоимость одного рубля.

Б- количество баллов, набранное работником (гр. 5).

СВр - размер стимулирующей выплаты работнику (гр. 7).

СЗП с ЭТ(1)- сумма начисленной зарплаты с учетом эффективности труда каждого работника (гр.6).

Работникам, проработавшим неполный расчетный период, в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам текущие стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2.1.4. Установление условий выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

Основаниями для данных выплат могут являться:

- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

### **3. Порядок премирования.**

3.1. Премия сотрудникам учреждения выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной или стимулирующей его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.).

3.2. Основание для премирования педагогических работников:

- сотрудник является членом профсоюзного комитета,
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- участие сотрудника в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, рабочих групп общеобразовательного учреждения;
- участие педагогического работника в ГИА;
- участие сотрудника в организации летнего отдыха учащихся (начальники лагерных смен);
- высокий уровень организации работы с родительской общественностью;
- материально-техническое состояние учебного кабинета, мастерских, спортивного зала, лабораторий, их образцовое состояние во время учебного года;

- выполнение срочных работ, связанных с производственной необходимостью;
- разработка нормативно-правовых актов, основной образовательной программы учреждения.

3.3. Премии устанавливаются работникам в пределах имеющихся у учреждения средств.

3.4. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год распределяются рабочей группой из числа сотрудников учреждения, по представлению директора школы.

3.6. Решение рабочей группы оформляется протоколом, на основании которого работодатель учреждения издает приказ о премировании с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ).

3.7. Работники школы могут быть не представлены к премированию при отсутствии показателей в работе, а так же если они имеют взыскания (замечание, выговор), поступление обоснованных и подтвердившихся при проверке жалоб со стороны участников образовательного процесса.

3.8. Выплата премияльных доплат младшему обслуживающему персоналу производится свыше МРОТ.

3.9. Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке школы к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении муниципальных мероприятий научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.10. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

3.11. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3.12. Решение о премировании работников оформляется приказом директора с учётом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ).

#### **4. Основания премирования работников учреждения (показатели премирования).**

4.1. Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

– высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).

4.2. Педагогические работники премируются за:

– своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;  
– качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;

– высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

– высокую результативность проведения муниципальных, общешкольных и классных мероприятий;

– эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

– использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

– участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

– снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

– проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

– организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;

– санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;

– образцовое ведение школьной и классной документации;

– повышение уровня профессиональной компетентности;

– эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

4.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

– личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

– внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

– эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

– качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

– организация предпрофильного и профильного обучения;

– высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

– высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

– качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

– сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

– высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;

– поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.4. Заместитель директора по АХР премируется за:

– обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

– высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

- 4.5. Секретарь, лаборант премируются за:
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
  - качественное ведение документации.
- 4.6. Педагог-психолог, социальный педагог премируются за:
- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
  - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, организация предпрофильного обучения, поддержание благоприятного психологического климата, разработка новых программ;
  - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
- 4.7. Библиотекарь премируется за:
- высокую читательскую активность обучающихся;
  - пропаганду чтения, как формы культурного досуга;
  - участие в общешкольных и районных мероприятиях;
  - оформление тематических выставок;
  - выполнение плана работы библиотекаря.
- 4.8. Младший обслуживающий персонал премируется за:
- качественное содержание закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
  - своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
  - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
  - проведение генеральных уборок;
  - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 4.9. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 4.11. Работники могут стимулироваться поощрительными отгулами.
- 4.11.1. Поощрительный отгул может быть предоставлен работнику при привлечении его:
- в качестве организаторов, дежурных, экспертов в работе комиссий школьного и муниципального уровней;
  - для участия в городских, районных и краевых мероприятиях за пределами рабочего времени.
- 4.11.2. Поощрительные отгулы предоставляются из расчёта за 6 отработанных часов - 1 отгул.
- 4.11.3. Поощрительные отгулы предоставляются работникам
- при отсутствии листков нетрудоспособности в течение учебного года в количестве двух отгулов;
  - членам профсоюзного комитета по представлению председателя в количестве двух отгулов.
- 4.11.4. Поощрительный отгул может быть заменен денежной компенсацией в рамках премирования. Размер денежной компенсации устанавливается по согласованию с профсоюзным выборным органом.
- 4.11.5. Поощрительный отгул может быть использован работником в каникулярное время.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий**  
**день, и продолжительность дополнительного отпуска за работу в**  
**режиме ненормированного рабочего дня.**  
(Основание – ст. 101 ТР РФ, ст. 119 ТК РФ)

№	Должность	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.	3
2.	Заместитель директора по воспитательной работе.	3
3.	Заведующий хозяйственной частью.	3