

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МБОУ «Начальная школа № 5»
(Протокол от 28.05.2019 № 3)

УТВЕРЖДЕНО
от 28.05.2019г
приказом № 92
директор
И. Д. Хрущевская

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа № 5».**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - МБОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
рекомендуемые размеры **минимальных окладов** (минимальных должностных окладов), **минимальных ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
рекомендуемые размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, условия их установления, начисления;
выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления и выплаты;
выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;
условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя.
особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МБОУ «Начальная школа № 5»
(Протокол от 28 .05.2019 № 3)

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 92 от 28 .05.2019г
директор О.Д.Хрущевская

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа № 5 ».

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Начальная школа № 5» (далее -МБОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры **минимальных окладов** (минимальных должностных окладов), **минимальных ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;

условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя.
особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской

Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организацией на оплату труда работников.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательной организации не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, указанных органов местного самоуправления в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на указанные органы местного самоуправления, а также обеспечивающих деятельность указанных органов местного самоуправления (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных) должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 5600 рубля.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня - 6400 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - 8000 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня - 9250 рублей.

Работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих (подсобный рабочий кухни, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, дворник, сторож, кастелянша, уборщик служебных помещений) устанавливается оклад в размере 5600 рублей;

работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 4 и 6 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих (повар, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) - 6400 рублей;

работникам, замещающим общетраслевые должности служащих второго уровня (старшая медицинская сестра) – 6400 рублей;

работникам, замещающим должности, относящиеся к профессиональной

квалификационной группе третьего уровня должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель-логопед), – 8000 рублей.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационной группе в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе *второго* уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень - 0,15;

4 квалификационный уровень - 0,25;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе *третьего* уровня:

1 квалификационный уровень - 0,20;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,40;

4 квалификационный уровень - 0,50;

1.1.3. по профессиональной квалификационной группе *четвертого* уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30;

2 квалификационный уровень - 0,45;

3 квалификационный уровень - 0,50.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Организации в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города в диапазоне значений, установленных настоящим постановлением.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных

постановлением администрации города.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых организация создана.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам организаций, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - по решению работодателя установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников организации, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, - от 0,16 до 0,20.

3.6. Для работников муниципальных организаций повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа организации (условия труда в которых отличаются от нормальных):

- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с особыми условиями труда:

в общеобразовательных организациях:

- в классах, реализующих обучение с использованием дистанционных образовательных технологий – повышающий коэффициент 0,09

- в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы (классы коррекционного обучения, классы инклюзивного образования) – повышающий коэффициент 0,15;

- за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент 0,15;

- за работу в группах комбинированной направленности – повышающий коэффициент 0,15;

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя в зависимости от типа организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается организацией самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда образовательной организации.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты

4.1. Для работников организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 25% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБОУ установлены выплаты компенсационного характера:

- за проверку тетрадей с наполняемостью класса до 20 человек – 5%, с наполняемостью класса от 20 и выше – 10%;
- за ведение школьного сайта – 10%;
- руководство методическим объединением – 5%;
- за классное руководство в размере 5000 рублей за счет федеральных выплат и 2000 рублей за счет областных выплат.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников организации установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется **локальным нормативным актом работодателя** в пределах фонда оплаты труда, принимаемым **с учетом мнения представительного органа работников**.

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы, определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями, за:

- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации

- приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий,
 - сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
 - информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
 - организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
 - работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
 - работу, связанную развитием материально - технической базы образовательной организации (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских);
 - сохранение контингента обучающихся;
 - специфику образовательных программ;
 - участие работников в реализации программ развития образовательной организации;
 - активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности организации;
 - создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
 - достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
 - достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
 - подготовку призеров олимпиад, конкурсов,
 - иные критерии, установленные локальным актом работодателя;

5.5. Конкретный размер надбавки за выслугу лет определяется организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за выслугу лет работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- досрочное выполнение работ;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников организации устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

7.1. Оплата труда руководителя организации, его заместителей, включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. **Должностной оклад** руководителя организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в **фиксированном размере** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 12 400 рублей.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4. Руководителям организаций, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации либо занимаемой должности.

7.6. При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

7.7. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю организации либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.8. Для руководителя МБОУ, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.8.1. За работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда:

- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент 1,5.

7.8.2. За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.3. Для руководителя МБОУ, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

за каждого обучающегося (воспитанника) - повышающий коэффициент - 0,003;

за каждого работника списочного состава - 0,003.

7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.10. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации.

7.11. Выплаты **компенсационного** характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.

7.12. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

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

7.13. Для руководителей организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников конкретной организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются

администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14. Руководителю МБОУ может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

В стаж работы руководителя образовательной организации, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, а также иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, работа в органах местного самоуправления города на должностях муниципальной службы.

Стаж работы	Размер выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7.15. Руководителю организации могут устанавливаться премиальные выплаты: премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителя организации по итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организации, личного вклада руководителя в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных конкретной организацией на оплату труда.

7.16. Руководителю организации устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.17. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются работодателем в фиксированном размере.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя учреждения составляет:

-заместитель руководителя - 9920 рублей.

7.18. Для заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.18.1. За работу с особыми условиями труда:

- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.

7.18.2. За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.19. Для заместителей руководителя, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

:

за каждого обучающегося (воспитанника) - повышающий коэффициент - 0,003;

за каждого работника списочного состава - 0,003.

7.20. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.21. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются работодателем по решению комиссии по оплате труда организации.

7.23. Заместителям руководителя, учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

7.24. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в учреждении.

7.25. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.26. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.27. Надбавка за выслугу лет осуществляется заместителям руководителей в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения.

7.28. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7.29. Заместителю руководителя устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.30. Заместителю руководителя организации может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты

труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих выплат и премий) педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы с учетом повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной данному работнику ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в отпуске основного работника.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 классов. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы в неделю.

8.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.9. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, на срок, не превышающий двух месяцев.

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

8.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.11. Оплата труда педагогического работника, исполняющего функции классного руководителя, производится в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации и включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

-выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты.

Выплата компенсационного характера устанавливается педагогическому работнику за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей за счет федеральных выплат и 2000 рублей за счет областных выплат;

Выплата стимулирующего характера устанавливается на основе **показателей оценки эффективности** деятельности классных руководителей, сгруппированных, в свою очередь, в три укрупненных критерия:

- 1) профессиональная компетентность классного руководителя;
- 2) общественная активность классного руководителя;
- 3) личные качества классного руководителя, приобретающие приоритетное значение в рамках его профессиональной деятельности.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей:

Критерий	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов
Профессиональная компетентность	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося	0-1
	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	0-1
	Владение технологиями (в том числе инклюзивными) работы с особыми категориями обучающихся	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся	0-1
	Уровень организации классного коллектива в учебной и во внеурочной работе (дисциплина, порядок, организация самообслуживания, своевременность и полнота выполнения заданий школьного коллектива и органов ученического самоуправления) Уровень учебной мотивации учеников класса (постоянный рост качества знаний, эффективность работы со слабоуспевающими обучающимися, активность участия учеников во внеурочной работе: в факультативах, учебных кружках, в научно-исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, в	Разнообразие форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя	0-3

	интеллектуальных марафонах и т. п.)		
	<p>Уровень развития классного коллектива (его сплоченность: поддержка друг друга, заинтересованность в делах класса, дружеские взаимоотношения, желание общаться в свободное время; его организованность: развитость общественного мнения, характер связей в коллективе; активность и инициатива при участии в делах класса и в делах школьного коллектива: воспитательное влияние коллектива на его членов)</p> <p>Разнообразная и интересная для учеников внеучебная жизнь класса: походы, поездки, экскурсии, тематические классные часы, вечера, встречи, КВН, посещение театра и т. п.;</p> <p>Постоянный рост уровня воспитанности учащихся, определяемый умением классного руководителя изучить уровень воспитанности ученика и организовать педагогическое руководство его самовоспитанием и самообразованием</p> <p>Степень развития сотрудничества класса с классным руководителем (уровень взаимного доверия, степень включенности педагога в дела класса, наличие актива и взаимодействия актива и классного руководителя, взаимное развитие инициативы и творчества)</p> <p>Глубина и серьезность работы с особыми категориями обучающихся, оказания им педагогической поддержки на основе сугубо индивидуального подхода к каждому из них, умение организовать работу по профилактике суицидального поведения среди</p>		0-4

	<p>несовершеннолетних. Комфортность и защищенность каждого воспитанника в классе и в школе.</p>		
	<p>Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе Контакты с семьями, активность участия родителей в воспитательном процессе</p>		0-1
	<p>Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, социальные сети и сервисы)</p>	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	0-1
Общественная активность	<p>Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельность</p>	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе	0-1
	<p>Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)</p>	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий	0-1
	<p>Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества</p>	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	0-1
Личностные качества	<p>Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса стиль отношений с обучающимися, определяемый прежде всего личностью самого педагога, системой его педагогических приемов и способов взаимодействия с учениками высокая эффективность воспитательной работы с классным коллективом взаимное уважение классного руководителя и обучающихся друг к другу проявление и развитие творческой</p>	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2

	индивидуальности классного руководителя, наличие у него авторской педагогической технологии		
	Сформированность духовно-нравственных качеств личности степень его включенности в жизнь класса (участие в разнообразных делах классного коллектива, индивидуальная работа с обучающимися) степень сотрудничества и сотворчества с классным коллективом	Уровень проявления эмпатийности личности	0-2
	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей степень владения умениями и навыками классного руководителя (умение поставить цели, спланировать работу, осуществить ее, проанализировать, оценить, сделать выводы и поставить новые задачи) умение классного руководителя заинтересовать обучающихся своими увлечениями, умение организовать совместный интересный культурный досуг контакт с родителями обучающихся и успешное привлечение их к сотрудничеству	Сформированность лидерских качеств	0-2

На основании критериев и показателей выстраивается балльный рейтинг эффективности деятельности классных руководителей образовательной организации. При этом рейтинг каждого педагога, выполняющего функции классного руководителя, определяется суммой баллов, набранной по всем показателям, в соответствии с индикаторами, указанным в Таблице.

Конкретные размеры индивидуальных выплат стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливаются по итогам рейтинговой оценки классного руководителя в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, которая предназначена для целей стимулирования деятельности по классному руководству.

Критерии и показатели эффективности, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы классных руководителей в общеобразовательных организациях, а также периодичность оценивания определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с педагогическим работником, исполняющим функции классного руководителя.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Начальная школа № 5»
г.Моршанск

ПРИКАЗ

29.09.2023

№ 127

«О внесении изменений в Положение об оплате труда»

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», со статьей 144 Трудового кодекса российской Федерации, постановлением от 05.09.2023 «1122 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие дополнения в «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Начальная школа №5» (с изменениями), утвержденного приказом от 28.05.2019 года № 92:

1.1. Пункт 3.2 раздела III «Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления» изложить в следующей редакции:

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию «педагог-наставник», устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 - 0,6 минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента - руководство практической подготовкой обучающихся или наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации;

0,7 - 0,9 минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента - руководство практической подготовкой обучающихся и наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, и содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов образовательной организации к участию в конкурсах профессионального мастерства;

1 минимальный должностной оклад с учетом повышающего коэффициента- руководство практической подготовкой обучающихся и наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, содействие в подготовке педагогических работников, в том

числе из числа молодых специалистов образовательной организации к участию в конкурсах профессионального мастерства, и распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации и/или образовательных организациях города.

Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию «педагог-методист» устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 - 0,6 минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента - руководство методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активное участие в методической работе образовательной организации или методическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;

0,7 - 0,9 минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента - руководство методическим объединением педагогических работников образовательной организации или руководство городским методическим объединением, активное участие в методической работе образовательной организации и методическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации, методическая поддержка педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

1 минимальный должностной оклад с учетом повышающего коэффициента - руководство методическим объединением педагогических работников образовательной организации или руководство городским методическим объединением, активное участие в методической работе образовательной организации и методическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации, методическая поддержка педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах, участие в методической поддержке педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие; и передача опыта по применению в образовательной организации и/или образовательных организациях города авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

Е.Н.Банина

С приказом ознакомлены:

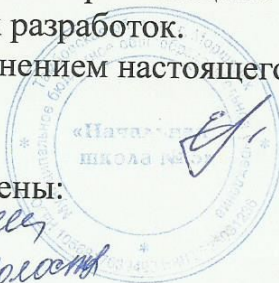
Ломакина В.В. *Ломкина*

Молоствова С.Ю. *Молоствова*

Харина Ю.М. *Харина*

Хохлова Е.Н. *Хохлова*

Лаврова Т.С. *Лаврова*



Рассказова Т.В. *Т.В. Рассказова*
Скибина К.С. *К.С. Скибина*
Безусова С.А. *С.А. Безусова*
Решетникова А.А. *А.А. Решетникова*
Павлова И.А. *И.А. Павлова*
Ракитина Е.А. *Е.А. Ракитина*
Теплова О.А. *О.А. Теплова*
Сидорова Н.В. *Н.В. Сидорова*
Ханова Е.В. *Е.В. Ханова*
Панюшкина Н.В. *Н.В. Панюшкина*
Маркова А.В. *А.В. Маркова*
Буданова О.А. *О.А. Буданова*
Федякина Л.В. *Л.В. Федякина*
Синельникова М.Ю. *М.Ю. Синельникова*
Головачева Н.В. *Н.В. Головачева*
Кузнецова К.А. *К.А. Кузнецова*

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Начальная школа № 5»
г.Моршанск

ПРИКАЗ

28.09.2023

№ 126

«О внесении изменений в Положение об оплате труда»

В связи с началом реализации с 01.09.2023г. ФОП НОО, а именно входящих в её состав курсов внеурочной деятельности «Функциональная грамотность» и «Орлята России», и на основании протокола Педагогического совета № 1 от 31.08.2023 года ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие дополнения в «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Начальная школа №5» (с изменениями), утвержденного приказом от 28.05.2019 года № 92:

1.1. Пункт 4.3 раздела IV «Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты» изложить в следующей редакции:

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом руководителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБОУ «Начальная школа №5» установлены выплаты компенсационного характера:

- за проверку тетрадей с наполняемостью класса до 20 человек – 5%, с наполняемостью класса от 20 и выше – 10%;
- за ведение школьного сайта – 10%;
- руководство методическим объединением – 5%;
- за классное руководство в размере 5000 рублей за счет федеральных выплат и 2000 рублей за счет областных выплат;
- за проведение внеурочных еженедельных занятий «Разговоры о важном» закрепить классным руководителям размер доплаты в сумме 850 рублей в месяц;
- за проведение внеурочных еженедельных занятий «Орлята России» закрепить классным руководителям размер доплаты в сумме 850 рублей в месяц;
- за проведение внеурочных еженедельных занятий «Функциональная грамотность» закрепить классным руководителям размер доплаты в сумме 850 рублей в месяц.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы
С приказом ознакомлены:



Е.Н.Банина