

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УМЁТСКАЯ АГРОИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА П.С.ПЛЕШАКОВА»

ПРИКАЗ

р. п. Умёт

24.09.2024

№ 10-од

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа»

На основании постановления администрации района от 25.01.2024 №83 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского муниципального округа» (с изменениями от 10 сентября 2024 года, 23 сентября 2024)».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» согласно приложения.

2. Опубликовать настоящее Положение на сайте МБОУ «Умётская агроинженерная школа» согласно приложения.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа

Директор школы

А.С. Пархутик

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюза МБОУ «Умётская
агроинженерная школа»
В.А.Силкина

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
Приказ 24.09.2024 № 10-од

**Положение
об оплате труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа»**

I. Общие положения

1.1. Положение (далее – Положение) об оплате труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Умётского муниципального округа Тамбовской области от 13.11.2023 года №77 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского муниципального округа», постановлением администрации района от 20.12.2023 №423 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского муниципального округа», постановлением администрации Умётского муниципального округа №83 от 25.01. 2024 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Умётского муниципального округа» (с изменениями от 10 сентября 2024 года, 23 сентября 2024 года), рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение распространяется на всех работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» и включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников образования (за счет всех источников финансового обеспечения);
- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- виды выплат компенсационного характера, и условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, условия их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.3. Системы оплаты труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников учреждения;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа».

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

1.5 Заработная плата работника устанавливается трудовым договором, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг, компенсационные выплаты.

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

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

- наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

- совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций областных министерств, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

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

1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Сроки выплаты заработной платы работникам МБОУ «Умётская агроинженерная школа»:

- 28 числа текущего месяца – аванс;
- 15 числа следующего месяца – заработная плата.

1.11. Порядок распределения средств от платных образовательных услуг на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей МБОУ «Умётская агроинженерная школа», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) определяется в размере, не превышающем:

- четырехкратного размера - для руководителей;
- трехкратного размера - для заместителей руководителей.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Умётского муниципального округа.

II. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений (далее – ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05.05.2008 №217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 06.08.2007 №525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 20.12.2023 №423 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского муниципального округа» на основе отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня — 8487,0 рублей;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня — 9700,0 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня — 11639,0 рублей.

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня — 114063,0 рублей.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом особенностей условий труда работников образования установлены в приложении к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

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

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

по общеотраслевым должностям служащих (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 периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Учреждение в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановления администрации Умётского района от 20.12.2023 №423 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского муниципального округа».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение а именно: учитель, воспитатель, старший воспитатель, методист, старший методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог библиотечарь, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального

учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, **образует оклад (должностной оклад)**. Другие повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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.

Присвоение квалификационной категории (первой, высшей) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196. При чем к аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

3.3.Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент - 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий "народный", "заслуженный", "отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

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

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший».

3.5. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

заведующий (начальник, руководитель) отдела (группы, сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – 0,14;

заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,16.

3.6. Для работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочем поселке и другие):

- за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – повышающий коэффициент - 0,20;

- за работу в сельской местности, рабочем поселке – повышающий коэффициент - 0,25.

3.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом (при наличии) обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.8 Основанием установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав муниципального учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типов (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

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 специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда».

4.2. 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;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

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

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются Положением об оплате труда МБОУ «Умётская агроинженерная школа» в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. 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.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

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

- работникам, получающим оклад (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.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% 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 устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1993 № 5485-І «О государственной тайне» и постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50-75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30-50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, – 5-10 процентов.

4.5. 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.

4.5.1. Коэффициент за выполнение функций классного руководителя в базовой школе при наполняемости 25 человек и более составляет 0,50, менее 25 человек рассчитывается пропорционально количеству человек в классе. В филиалах данный коэффициент составляет 0,50 при наполняемости класса 14 и более человек, менее 14 человек – пропорционально численности.

4.5.2. Коэффициент за участие в Школьном Методическом Объединении устанавливается 0,2.

4.5.3. Коэффициент за проверку письменных работ обучающихся в базовой школе,

Русский язык – 0,25

Математика – 0,20

Начальные классы – 0,15

Информатика, физика, иностранный язык, биология, химия - 0,13

География, история, обществознание -0, 1

Другие предметы – 0,05

В классах менее 14 человек устанавливается коэффициент:

Русский язык – 0,10

Математика – 0,08

Начальные классы и другие предметы – 0,08

Иностранный язык, химия, биология, география, история, обществознание -0, 06

4.5.4. Коэффициент за заведование кабинетом устанавливается в зависимости от проводимой заведующим кабинетом работы по обогащению и пополнению внешнего и внутреннего содержания кабинета, но не может превышать 0,15. Данный коэффициент распространяется на спортивные и тренажерные залы, лыжную базу, музеи, кабинет логопеда, психолога. лыжную базу, пришкольный участок. Пришкольный участок и школьную мастерскую оплачивать сезонно

Критерии		Размер коэффициента
Общее состояние кабинета (не более 0,02)	Чистота кабинета, озеленение	0,004
	Исправная мебель	0,004
	Наличие системы проветривания	0,004
	Наличие инструкции по технике безопасности	0,004
	Наличие правил поведения в кабинете	0,004
Лаборатория учителя (не более 0,02)	Демонстрационный отдел	0,01
	Классная доска	0,01
Оформление кабинета (не более 0,02)	Постоянные экспозиции	0,005
	Временные экспозиции	0,005
	Уют	0,005
	Расписание работы кабинета	0,005
Методический отдел (не более 0,09)	Программа развития кабинета на 3 года, план развития на текущий год	0,058
	Инвентарная книга кабинета	0,008
	Дидактический, раздаточный материал, методическая литература	0,008
	Наличие карточек	0,008
	Творческие работы учащихся	0,008

4.5.5. Коэффициент за ведение профильного предмета устанавливается 0,20.

4.5.6. Коэффициент за ведение муниципальной базы ЕГИССО и продажу талонов для школьной столовой-0, 50

4.5.7. Коэффициент за ведение школьного сайта-0, 35

4.5.8. Коэффициент за руководство муниципальным центром дополнительного образования -0, 20

4.5.9. Коэффициент за заведование школьной музейной комнатой-0, 20

4.5.10. Коэффициент за руководство волонтерским, поисковым, юнармейским отрядами-0, 20

- 4.5.11. Коэффициент за руководство районной детской организацией-0, 20
- 4.5.12. Коэффициент за руководство Социальной гостиной, Школьной службой медиации-0, 20
- 4.5.13. Коэффициент за работу школьного администратора «Дневник.ру»-0, 1
- 4.5.14. Коэффициент за работу секретаря педагогического совета-0, 1
- 4.5.15. Коэффициент за работу в центре Реабилитационного досуга, в Родительской школе - по 0,2
- 4.5.16. Коэффициент за ведение муниципальной базы РИАС-0, 1
- 4.5.17. Коэффициент за ведение муниципальной базы ОГЭ-0, 1
- 4.5.18. Коэффициент за ведение муниципальной базы ЕГЭ-0, 1
- 4.5.19. Коэффициент за работу в системе СтатГрад-0, 1
- 4.5.20. Коэффициент воспитателям ГПД и воспитателю пришкольного интерната за дополнительную работу с детским коллективом- 0,2
- 4.5.21. Коэффициент учителям и другим педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом (филиалы)-0, 1
- 4.5.22. Коэффициент педагогу за размещение информации о работе школы в социальных сетях-0, 1
- Данные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников муниципальных учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы или выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Период, за который выплачивается премия (месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение

(участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2.Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций областных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3.Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- досрочное выполнение работ;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.12 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- 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 учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) в соответствии с установленными настоящим пунктом:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.6. Надбавка за стаж работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж работы включается:

время фактической работы в данном учреждении;

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

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

время вынужденного прогула при незаконном увольнении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж работы в учреждении	Рекомендуемые размеры 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	30

5.7. Конкретный размер надбавки за стаж работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы *с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности* по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в пределах фонда оплаты труда.

В случае если работнику учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж работы 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.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

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

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9.Педагогическим работникам МБОУ «Умётская агроинженерная школа» могут быть установлены дополнительные виды доплат:

- за профилактику асоциального и суицидального поведения, работу со сложными семьями;
 - за работу с детьми из неблагополучных семей;
 - за системную работу по организации питания обучающихся;
 - за сопровождение детей при организации их подвоза;
 - за сопровождение обучающихся в период проведения общественно-значимых образовательных мероприятий, по внутриобластным туристическим маршрутам, в том числе в каникулярный период;
- за профориентационную работу.

5.10.Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие ситуации:

- неисполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.11.Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

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

VI.Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя, его заместителей, заведующих филиалами устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

6.2.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору),

закключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя, 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 организации, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18852,0 рублей.

6.4. Руководителю устанавливаются следующие персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу за:

наличие почетного звания:

заслуженный", "мастер спорта" - 0,20;

"отличник", "почетный работник" по профилю образовательного учреждения - 0,15.

повышающий коэффициент за масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.6. Положения;

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавка за работу в опасных для здоровья (с тубинфицированным контингентом) и тяжелых условиях труда - до 25%;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 Примерного положения.

6.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителей учреждений, заведующим филиалов могут выплачиваться выплаты компенсационного

характера, в размерах и порядке, установленных пунктами 4.2. настоящего Положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада (должностного оклада).

6.7.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы в учреждении или стаж работы в должности руководителя;
- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать **100 процентов** от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов), либо в абсолютном размере.

6.7.1. Выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы и премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, по бальной системе.

Стоимость одного бала устанавливается распоряжением отдела образования администрации муниципального округа.

При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- 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.

6.7.2. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций работодателем устанавливаются следующие виды премий:

по итогам работы за год - до 100%;

премия за выполнение особо важных и срочных работ - до 200 %.

Размер премии может быть установлен в процентном отношении и рассчитываться от должностного оклада, либо в абсолютном размере.

6.8. Размер должностных окладов устанавливаются:

для заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения – 16025,0 рублей;

для руководителя филиала – 116879,0 рублей;

для заместителя руководителя филиала — 15198,0 рублей.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже минимальных окладов руководителей на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации района от 20.12.2023 №423 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Умётского муниципального округа» .

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.6.4. для руководителей организаций, распространяются на заместителей руководителей учреждений, заведующих филиалами.

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

6.8.1.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 федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.8.2. Выплаты стимулирующего характера:

-выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплата за качество выполняемых работ;

-выплата за стаж работы в учреждении;

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

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

6.8.3.При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том

числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения организации;

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

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

создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в организации.

6.8.4. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям филиалов: надбавка за стаж работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.6. настоящего Положения.

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

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителя;

трёхкратного размера - для заместителя.

Среднемесячная заработная плата работников учреждений рассчитывается за календарный год и формируется за счет всех источников финансового обеспечения.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Умётского муниципального округа.

VII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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.

Оклады работников, установленные в приложении к Положению, 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.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением 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 том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем. Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, 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, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения 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 учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение 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 (студентов) 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.

7.5. 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 I класса. 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 образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 4.2. Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений 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 учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

7.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей.

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

С изменениями и дополнениями:

от 10 сентября 2024г., от 23.09.2024г. №504

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (в т.ч. медицинских работников)		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих: повар, кухонный рабочий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8487,0
1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
1		
1.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1	Секретарь-машинистка, дежурный (по залу, общежитию и др.)	8487,0
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, водитель автобуса	9700,0
2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
1		
2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (в т.ч. медицинские работники)		
1	Лаборант	9700,0
2		
3		
4	Механик	9700,0
2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1		
2	Медицинская сестра	9700,0
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. ПКГ должностей педагогических работников		
1		
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13967,0
3	Воспитатель, методист; педагог-психолог	15131,0

4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь; советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16295,0
3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	Документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), системный администратор	12163,0
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	12163,0
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	12163,0
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1.ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1	Заведующий библиотекой	14063,0
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, реализующим общеобразовательную программу	16879,0
4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1		

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующих выплат по результатам оценки
выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности
работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа »

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение о порядке распределения поощрительных выплат по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановлением администрации Тамбовской области от 22 апреля 2013 года №270 «Об утверждении плана мероприятий (Дорожной карты) Тамбовской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования».

2. Целью введения Положения является усиление материальной заинтересованности работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

3. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам Учреждения устанавливаются поощрительные выплаты по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы.

4. Показатели эффективности деятельности работников школы (далее Показатели) утверждаются приказом директора Учреждения в разрезе должностей после согласования с представительным органом работников Учреждения.

5. Оценка выполнения утвержденных Показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

6. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с локальным нормативным актом.

7. Положение принимается на общем собрании работников школы, утверждается приказом директора Учреждения.

II. Порядок установления размера поощрительных выплат из
стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам
оценки выполнения утвержденных показателей.

Размеры поощрительных выплат производятся в пределах фонда оплаты труда

устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы. Для оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются Показатели с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей (Приложение 1). По каждому направлению устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

Оценка выполнения утвержденных Показателей осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (созданной в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУ «Умётская агроинженерная школа»

Показателей эффективности деятельности) с участием профсоюзного комитета

Размер поощрительных выплат по результатам труда работникам Учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий

период (предыдущее учебное полугодие) по всем направлениям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки эффективности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия – в январе.

III. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками утвержденных Показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом по

Учреждению, а для руководителя - комиссией учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представитель Совета школы и представитель работников Учреждения, уполномоченный на подписание документов.

Каждый работник Учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению Показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 5 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных Показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью директора Учреждения и печатью. При изменении состава комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел Учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение листа выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение 4).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора Учреждения и печатью.

Директор Учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования представителю работников Учреждения, уполномоченному коллективом на подписание документов.

В листе согласования протокола (Приложение 5) представитель работников Учреждения ставят свои подписи и дату согласования и передают в Учреждение.

После получения листа согласования протокола с и представителем работников, директор Учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за эффективность деятельности работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания Комиссии решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

IV. Заключительные положения.

1. Показатели эффективности деятельности могут изменяться в зависимости от стоящих перед Учреждением задач.
2. Предложения об изменении Показателей эффективности деятельности рассматриваются на общем собрании школы.
3. Перечень должностей для ежемесячных поощрительных выплат за эффективность деятельности по итогам полугодия устанавливается приказом директора в сентябре и январе.
4. Положение вступает в силу с 01.09.2024 года.

	Приложение 1 к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы
--	---

Критерии, позволяющие оценить результаты выполненных работ.

Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ «Умётская агроинженерная школа» и её филиалов.

Стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией учреждения, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников образовательного учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками в пределах фонда оплаты труда.

Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Единовременные выплаты стимулирующего характера работников производится в следующих случаях:

Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

Критерий	% выплат
Результативность участия школьников в олимпиадах конкурсах и других мероприятиях	Всероссийский - 10% Региональный – 7% Муниципальный – 5% Школьный-5 % Сетевой-5% (только за 1 конкурс)
Результативность (победы и призовые места) школьников в олимпиадах конкурсах и других мероприятиях, спортивных соревнованиях)	Всероссийский - 20% Региональный – 10% Муниципальный – 7 % Сетевой-15% (только за 1 конкурс)

Конкурсы Управления образования (За каждого победителя)	
Обобщение и распространение передового педагогического опыта Проведение мастерклассов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество	Всероссийский - 15% Региональный – 10% Муниципальный – 7 % Школьный – 5 %.
Организация и проведение предметных и метопредметных недель	Организатор-10% Участник-5%
Открытый урок	Муниципальный - 15%
Создание и работа на собственном сайте	Создание-50% Обновление-20% (2раза в год)
Участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», Лидер в образовании», «Завуч года», «Классный руководитель года»)	Всероссийский - 10000р Региональный – 5000р Муниципальный – 4000р
Победители и призёры в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», Лидер в образовании», «Завуч года», «Классный руководитель года»).	Всероссийский - 25000 Региональный – 15000р Муниципальный – 5000р
Участие в разработке документов для конкурсов, проектов, в которых участвует школа (в зависимости от степени участия)	Участие – от 5 до 10% Призовое место +10%
Разработка заданий для олимпиады по предмету	1предмет-класс-5% Оформление протокола и ведомости (до50 чел) - 7 % Более 50 чел.- 14%
Проверка работ	Олимпиады 30р.одна работа (русский язык) 20р. одна работа (все остальные предметы) Итоговое сочинение-15% СТАТград-10% ВПП проверка-20р.одна работа (русский язык) 15р. одна работа (все остальные

	предметы) внесение данных 5% за каждую таблицу
Проведение олимпиад, географического диктанта	2ч-1%
ЕГЕ, ОГЭ	Руководитель ППЭ -16% Организаторы – Умет -10% Кирсанов-15% Дежурные-5%
ВПр (за подготовку за каждый)	5%
Педагогическое тестирование на сайте Единый урок	До 3 тестов-5% Более 3 тестов-10%
Сетевые уроки и Всероссийские уроки	До 5 уроков-5% Более 5 уроков -1% (за каждый урок)
Классным руководителям воспитателям ГПД за участие и проведение традиционных школьных мероприятий и праздников 1 сентября (1,9,11) Посвящение в первоклассники и старшеклассники (1,9) Вечер встречи с выпускниками (11, классные руководители юбилейных выпусков) Прощай азбука (1) Выпускной вечер (4,9,11)	10%
Педагогам школы за проведение открытых мероприятий с приглашением администрации школы, родителей, общественности, других организаций и ведомств	Муниципальный – 10% Школьный – 5%
Сопровождение детей на конкурсы, олимпиады, спортивные соревнования (г. Тамбов и область)	7%

5.2.1. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за год (постоянные выплаты)

Постоянные выплаты (критерии)	%
<i>5.2.1.1. Надбавка педагогу в зависимости от специфики образовательной программы - в размере до 5% процентов, которая</i>	

устанавливается на основании следующих критериев (по одному из показателей):	
5.2.1.2 за сложность и приоритетность предмета (английский язык, информатика)	5%
5.2.1.3 за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации, независимой экспертизы (математика, русский язык и другие предметы);	5%
5.2.1.4. за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, МХК, география, история),	5%
5.2.1.5. за подготовку лабораторного, демонстрационного оборудования (химия, биология, физика, технология)	5%
5.2.1.6. за подготовку к независимой экспертизе (начальные классы)	5%
5.2.1.7. за увеличение объема работы (воспитатель, логопед, психолог, педагог-организатор, библиотекарь, лаборант, тьютор, методист, педагог дополнительного образования)	5%
5.2.1.8. за проведение спортивных соревнований, сопровождение на спортивные соревнования (время, превышающее рабочее время педагога).	5%
5.2.2. Учителям, у которых 50% учащихся при сдаче государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ в новой форме показали результаты выше общеобластных показателей.	25%

5.2.3.Учителям, у которых все учащиеся при сдаче государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ и ГИА в новой форме показали положительные результаты.	10%
5.2.4.Учителям, у которых при сдаче ЕГЭ учащиеся получили более 80 баллов (за каждого ученика)	5%
5.2.5.Работа в школьном электронном дневнике, превышающая норму рабочего времени педагога	Классные руководители-10% Учителя-предметники-5%
5.2.6.Учителям и другим педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом (филиалы)	10 %
5.2.7.За работу с дополнительными музыкальными ресурсами, используемыми в образовательном процессе, музыкальное сопровождение внеклассных мероприятий	10 %
5.2.8.Участие в научно--исследовательской работе (работа экспериментальных площадок)	Региональный – до 20% Муниципальный – до 15% Школьный - до 10%
5.2.8.Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе. (Количество % определяется в зависимости от сложности, объема и обязательной сертификации или печатного издания)	10%
5.2.9.Работа, связанная с ведением образовательного процесса (мониторинги, информации, таблицы) (психолог, педагог-организатор, библиотекарь, тьютор, методист)	10 %
5.2.10.Размещение информации о работе школы в социальных сетях	10 %
5.2.11.Дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса.	Сопровождение детей при организации подвоза -15% - (единовременно, если

	сопровождающий проживает в данной местности) Сопровождение детей при организации подвоза -10% (за каждый день, если сопровождающий не проживает в данной местности) Вечерние рейды с профилактической целью-5% Сопровождение детей за пределы школы-5% (воспитатель ГПД) +5%-первый класс(воспитатель ГПД)
--	--

Данные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности

_____ на выплату поощрительных выплат
стимулирующего характера из фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 г.
по _____ 20 г.

Направление	Показатели	Максимальное количество баллов	Выполнено
Итого по направлениям:			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » .20 г. _____
(подпись) (ФИО работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 _____ г. _____

подпись ФИО ответственного за прием
оценочных листов и аналитических отчетов

	Приложение 3 к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы
--	---

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников **МБОУ «Умётская агроинженерная школа»** на выплату поощрительных выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда за период работы с

_____ (указывается период работы)

№п.п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Общая сумма баллов	
		Утверждено	Выполнено
1			
2			
3			
Всего			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (Ф.И.О.)

«__» ____ 20

г.

	Приложение 4 к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат по результатам оценки выполнения утвержденных Показателей эффективности деятельности работников школы
--	---

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных Показателей эффективности деятельности
работников

МБОУ «Умётская агроинженерная школа» на выплату
поощрительных выплат стимулирующего характера из фонда
оплаты труда за период работы с _____ 20 г. по
_____ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных
показателей эффективности деятельности работников **МБОУ «Умётская
агроинженерная школа»** на выплату поощрительных выплат
стимулирующего характера из фонда оплаты труда за период работы с
_____ 20 г. по _____ 20 г. осуществлена работа по
оценке эффективности деятельности работников за данный период
работы.

Решение: сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных
показателей эффективности деятельности работников **МБОУ «Умётская
агроинженерная школа»** на выплату поощрительных выплат
стимулирующего характера из фонда оплаты труда за период работы с
_____ 20 г. по _____ 20 г. в
количестве _____ баллов утвердить.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____

Подпись
(Ф.И.О.) « » 20

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки
выполнения утвержденных Показателей эффективности
деятельности работников **МБОУ «Умётская агроинженерная
школа»** на выплату поощрительных выплат стимулирующего
характера из фонда оплаты труда за период работы с
_____ 20 г. по _____ 20 г.

	Дата получения	Дата согласования	Подпись
Представитель работников			

Дата получения протокола Учреждением после согласования

«_____» _____ 2 г. _____
0 (подпись)
(Ф.И.О.)

Директор школы
А.С. Пархутик

