

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКОУСОШ с.Мугреево-
Никольское

 А.К.Ватутина
Протокол № 5 от 18.12.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ директора МКОУСОШ
Мугреево -Никольское
№ 138 от 20.12.2023 г.

 Е.А.Модина



**Положение о системе оплаты труда работников муниципального
казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная
школа с.Мугреево-Никольское
Южского района Ивановской области**

Настоящее Положение распространяет свое действие на работников МКОУСОШ с. Мугреево-Никольское (за исключением рабочих общетраслевых профессий), оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников казенных учреждений,

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУСОШ с. Мугреево-Никольское разработано в соответствии со ст. 42 Устава Южского муниципального района, с учетом решения Совета Южского муниципального района №105 от 15.11.2013 «Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда учреждений образования Южского муниципального района», решения Совета Южского муниципального района №90 от 20.09.2019 "О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников учреждений образования Южского муниципального района, утвержденное решением Совета Южского муниципального района от 15.11.2013 решения Совета Южского муниципального района от 22.09.2023 №74 •«О внесении изменений в отраслевое положение об оплате труда работников учреждений образования Южского муниципального района, утвержденное решением Совета Южского муниципального района от 15.11.2013 №105».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МКОУСОШ с. Мугреево-Никольское, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением размеров окладов и стимулирующих выплат руководителю, его заместителям.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Установить, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных

учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области поправочным коэффициентом и количеством обучающихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности 001 по уровням общего образования и видам классов). Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение начального общего, основного общего и среднего общего образования в расчете на одного обучающегося в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, определяется ежегодно постановлением Правительства Ивановской области.

2.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (далее ФОТ_у) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_с). $ФОТ_у = ФОТ_б + ФОТ_с$

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $ФОТ_с = ФОТ_у * ш$ где ш - стимулирующая доля ФОТ_у.

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. (Рекомендуемый диапазон 20-30 %)

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, педагоги-библиотекари), учебно-вспомогательного (секретари, лаборанты, вожатые и др.) и младшего обслуживающего (работники по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщики, сторожа (вахтеры) и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$ФОТ_у = ФОТ_{уп} + ФОТ_{пп}$, где

ФОТ уп- фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала , фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала , фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ пп- фонд оплаты труда для педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

долю фонда оплаты труда для педагогического персонала , непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОГ шт), не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год; долю фонда оплаты труда для руководителей , учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ уп)

Объем фонда оплаты педагогического труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ пп} = \text{ФОТ б} * \text{пп доля ФОТ педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.}$$

Рекомендуемое оптимальное значение 60-70%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

В случае изменения ФОТУ и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением . с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон 70-90 %.

2.3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.

Базовая часть ФОТ для педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ пп) состоит из общей части ФОТо и специальной части (ФО Тс).

$$\text{ФОТ пп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Объем специальной части определяется по формуле: $\text{ФОТс} = \text{ФОТ пп} * \text{с}$, где с- доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с 10 до 30 %. Значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Общая и специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и других занятий по предметам (элективные учебные предметы, учебные курсы) в рамках часов в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися разного уровня развития;

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям;

- работа в творческих объединениях и творческих группах, методических объединениях (в том числе руководство ими), школьных клубах

- руководство школьным музеем;

- работа с учащимися по реализации программы муниципальной (региональной) опорной площадки;

- организация работы с учащимися по дополнительным образовательным программам и программам внеурочной деятельности (кружковая работа и адаптивная работа в рамках ФГОС НОС), ФГОС ООО, ФГОС СОО);

- организация работы с учащимися в научно-исследовательских обществах, на пришкольном участке;

- ведение инновационной деятельности в учреждении;

- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Общая часть • фонда ОТ [Латы] руда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТО) состоит из 2 частей : фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз)

ФОТ ФОТ аз +ФОТ нз

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа -стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно , в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенного на оплату аудиторной занятости педагогического персонала и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$ФОТаз * 34$

$Спт = (a1 * a2 * a3 * \dots) * 52$, где

Спт- стоимость 1 ученико-часа

52-количество недель в календарном году

34-количество недель в учебном году

ФОТаз -часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесса

a1- количество обучающихся в 1 классе(ах)

a 2 -количество обучающихся во 2 классе (ах)

Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного стандарта общего образования.

Из фонда оплаты аудиторной занятости может производиться оплата труда учителей, проводящих учебные занятия с учащимися с ОИП (ограниченные возможности здоровья) и детьми-инвалидами, обучающимися по состоянию здоровья на дому.

Из экономии фонда оплаты аудиторной занятости может производиться почасовая оплата труда учителей, временно замещающих отсутствующих педагогов.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно) -повышающие коэффициенты за категорию:

- 1,0 - для педагогических работников, подтвердивших соответствие занимаемой должности (не имеющим такого соответствия, не проработавшим 2 лет);

- 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

- 1,15- для педагогических работников, имеющих высшую педагогическую категорию;

- 1,20- для педагогических работников имеющих квалификационные категории «педагог- методист» и «педагог- наставник».

- повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по каждому предмету и может определяться на основании следующих критериев:

дополнительная нагрузка педагога связанная с подготовкой к учебным занятиям (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и научно-методических пособий и материалов, информационных образовательных ресурсов, обеспечение безопасной работы кабинета/ лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержание образования по предмету, наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного и др. оборудования к уроку) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика), а также возрастными и психолого-педагогическими особенностями учащихся определенного возраста (например, начальная школа)

- специфика образовательной программы учреждения определяемая концепцией ее Программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета (профильность, инновационная направленность и др.) Рекомендуемые значения данного коэффициента 1,0 – 1,15.

- повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени:

- 1,2 за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»

1,1- за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный нагрудный знак «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ (министерства просвещения), знак отличия «Отличник народного просвещения»; знак отличия «Отличник просвещения»; звание «Почетный работник образования Ивановской области».

1,25 за ученую степень «Кандидат педагогических наук»

- за деление класса на группы (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно при проведении уроков иностранного языка, технологии (5-9 классы), физической культуры (10-11 классы), информатики (5-11 классы) в пределах от 1,4 до 1,85,

3. Порядок расчета заработной платы работников

3.1. Заработная плата работников МКОУ СОШ с. Мугреево-Никольское (далее ОУ) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПК Г) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп:

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством,.

3.1.1. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле: $Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента; К

- выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В состав заработной платы (части заработной платы), не

превышающей минимального размера оплаты труда. компенсационные выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

3.1.2. Должностные оклады работников ОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где:}$$

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

3.1.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда (оклад с учетом повышающего коэффициента), исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Зп = O_f + K + C, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку; K - выплаты компенсационного характера; C - выплаты стимулирующего характера.

3.1.4 Размер оплаты труда работника ПК Г должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$O_f = O_{ст} \times Fч / Нсч$, где O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника; O_{ст} - должностной оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемый как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение к настоящему Положению); Fч - фактическая учебная нагрузка в неделю; Нсч норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 191 "О продолжительности расчета времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников". Объем учебной

нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

3.1.5 Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.2. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников О У, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. Порядок расчета заработной платы руководителей, их заместителей и главного бухгалтера ОУ

4.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

$Ор \text{ Сзп} \times Кг,$

Ор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Сзп средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения;

Кг - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений установлены приложением 2 к настоящему Положению.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения:

$Ср. \text{ з/пл} (Сумма \text{ Зп}) / (Сумма \text{ СЧР}),$

где Ср. з/пл средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения•

Сумма Зп сумма заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;

Сумма СЧР - сумма среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала (без учета вакансий), включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При определении среднемесячной • численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями. По учреждениям дополнительного образования учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения без внешних совместителей.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, пересматривается один раз в календарный год и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, за отработанное время в предшествующем календарном году, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

4.2. Должностные оклады заместителя руководителя и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений: заместитель директора по учебно-воспитательной работе – на 10%; заместитель директора по воспитательной работе - на 20 – 30%; заместитель директора по информатизации - на 20 – 30 %; заместитель директора по АХЧ ,главный бухгалтер - на 30%. заместитель директора по безопасности образовательного процесса- на 20 -30%;

4.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения Отделом образования администрации Южского муниципального района Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения

-работодателем соответствующего лица в соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Размер оплаты труда руководителя учреждений образования определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района. Виды и предельные размеры стимулирующих выплат заместителей и главного бухгалтера ОУ определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района, конкретный размер данных выплат устанавливает руководитель ОУ, . Выплаты стимулирующего характера для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера образовательного учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителя, сформированного Отделом образования администрации Южского муниципального района, в размере до 5% из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя, его заместителя и главного бухгалтера ОУ осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения и не могут превышать оклада для руководителя, 1 оклада для заместителей, 0,7 оклада для главного бухгалтера в месяц.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам ОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); - выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное

время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей-воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов..

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если Работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.5. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательного учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.3.6. Работникам производится доплата за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), при этом порядок ее установления определяется образовательным учреждением самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др. • руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями: проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

5.4. Доплата специалистам образовательного учреждения, расположенного в сельской местности, а также специалистам филиалов, структурных подразделений, находящихся в сельской местности перечень которых определяется согласно Приложения 4, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оплата за фактическую учебную нагрузку).

5.5. Для начисления выплат компенсационного характера, перечисленных выше, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.6. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения); - за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ведомственный нагрудный знак • «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ (министерства просвещения), знак отличия «Отличник народного просвещения»; знак отличия «Отличник просвещения»; звание «Почетный работник образования Ивановской области».
- 10 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень «Кандидат педагогических наук» - 25 процентов (со дня присвоения)

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ: - образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий - до 25 процентов;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за непосредственное участие в работе опорных и инновационных площадок; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной безотказной

и бесперебойно работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения;

- за реализацию дополнительных проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения;

- за участие в коллективных педагогических проектах;

- за участие в благоустройстве пришкольной территории школьного двора, цветника;

- „за реализацию мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- за работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами по программе "Доступная среда").

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МКОУ СОШ с.Мугреево-Никольское по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

д) Ежемесячные денежные выплаты (выплачиваются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с.Мугреево-Никольское Южского района Ивановской области)

6.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью образовательного учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и

хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельности); - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; - непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

6.4, Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ с. Мугреево-Никольское.

6.4.1. Стимулирующие выплаты работников учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.42. Установить выплату стимулирующего характера председателям первичных профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 1094 от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ), если более 50 % работников входит в состав первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ с. Мугреево-Никольское.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения.

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования администрации Южского муниципального района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

7.3. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников. Руководитель несет ответственность за своевременное и правильное оформление приказов о стаже, образовании и педагогической нагрузке работников образовательных учреждений.

7.4. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ОУ может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и

ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения в рамках принятого им положения о материальном стимулировании.