ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием Приказом директора №205

трудового коллектива от 23.12. 2020 года

Протокол № 2 от 22.12.2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения

«Дубровская средняя общеобразовательная школа»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1997267E2786AF34674E511F3E4EBDF4F60436B6100DgEP8H) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1997267E2284AB34674E511F3E4EgBPDH) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», [Постановлением](consultantplus://offline/ref=CBF1F3577286E2CAEFED263C58035C3014952A09530E706033DFAC97E80AgAO) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. [№ 525](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1992257C2989A1696D4608133Cg4P9H) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. [№ 216н](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1994267A2483AD34674E511F3E4EgBPDH) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. [№ 247н](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD199D207E2784A1696D4608133Cg4P9H) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11, Постановлением администрации Еловского муниципального района от 22.07.2020 №269-п и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, работников муниципального общеобразовательного учреждения «Дубровская СОШ» (далее - учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда в МОУ «Дубровская СОШ» устанавливается с учетом настоящего Положения и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.3. Положение включает в себя:

- оклады по профессиональным квалификационным группам работников; (Приложение 1)

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера и повышающих коэффициентов;

1.4. Оплата труда работников МОУ «Дубровская СОШ» устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определенных в соответствии с постановлением администрации Еловского муниципального района от 22.07.2020 № 269-п (далее Постановление)

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определенных в соответствии с Постановлением в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников МОУ «Дубровская СОШ» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

1.12. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 80% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 20% ФОТ учреждения).

1.14. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд должностных окладов и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд - фонд должностных окладов учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

1.15. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп, где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

1.16. В **педагогический персонал** включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

* Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

Учитель;

Воспитатель;

* Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

Старший воспитатель;

Социальный педагог;

Педагог-организатор;

В **административно-управленческий персонал** включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллектива:

Директор;

Заместитель директора;

В **учебно-вспомогательный** персонал включаются:

Библиотекарь;

Младший воспитатель  
 **Младший обслуживающий персонал**:

Заведующий хозяйством;

Заведующий производством;

Делопроизводитель;

Водитель;

Уборщик служебных помещений;

Повар;

Сторож;

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;

Кухонный рабочий;

1.17. Директор МОУ «Дубровская СОШ» на основании статьи 28 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда.

Штатное расписание учреждения формируется в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

**2. Оплата труда педагогического персонала учреждения**

2.1. Педагогический персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

2.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1994217F2487AA34674E511F3E4EgBPDH) Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678;

2.1.2. прочих педагогических работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [Приложением 4](../../../C:%5CUsers%5CIntel%5CDesktop%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%5C%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B4%5C2020%5C%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B0%5C%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85%20%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85_2019.doc" \l "P927) к настоящему Положению.

2.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

2.3. Определяется следующий вариант расчета заработной платы:

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад (6452) + Ксл+Кс+Кк+ Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата педагогических работников;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением и включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Кс- повышающий коэффициент стажа;

Кк- повышающий коэффициент квалификации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»; (23 статья)

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

2.5. В случае если учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

2.6. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТп(б)), включаются виды аудиторной (проведение уроков и занятий внеурочной деятельности) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

-подготовка к занятиям в детском саду, к урокам и другим видам учебных занятий, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- проверка письменных работ, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- изготовление дидактического и наглядного материала и инструктивно-методических пособий, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- консультации и дополнительные занятия (в том числе онлайн, офлайн) с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования,

- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лаборантскими);

- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, онлайн-олимпиад, онлайн-конкурсов, онлайн-конференций;

- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;  
 - работа с молодыми специалистами (наставничество);

- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

- работа с родителями воспитанников и обучающихся;

- обучение учащихся с использованием дистанционных образовательных технологий;

- функции по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования;

- другие виды работ, связанные с учебным и воспитательным процессом (в том числе индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися), за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения.

2.7. Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии Постановлением администрации Еловского муниципального района от 22.07.2020 №269-п .

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.8. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей, для которых МОУ «Дубровская СОШ» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением

2.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно - 2 раза в месяц – 25 и 10 числа каждого месяца - независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года

2.10. Тарификация педагогических работников МОУ «Дубровская СОШ» производится два раза в год, раздельно по учебным полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

В случае изменения окладов (должностных окладов) в связи с их повышением, увеличением минимального размера оплаты труда, руководитель учреждения вправе провести внеплановую тарификацию.

2.11. Исчисление заработной платы педагогическим работникам за работу по обучению детей, находящихся на индивидуальном обучении, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

2.12. Исчисление заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 10 % для учителей начальной школы и основного воспитателя группы от общей суммы аудиторной нагрузки, в размере 10 % от суммы за аудиторную нагрузку в данном классе, где обучается ребенок с ОВЗ, для всех педагогических работников, имеющих нагрузку в данном классе, и заменяющего воспитателя группы.

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

2.14. Почасовая оплата труда педагогических работников МОУ «Дубровская СОШ» применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2.15. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада по ПКГ педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.17. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

2.18. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание.

2.19. Оплата воспитателям за замещение отсутствующего воспитателя производится соответственно количеству отработанных часов.

**3. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный [статьей 139](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD1997267E2786AF34674E511F3E4EBDF4F60436B61704EA27D6g9P4H) Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

3.3. Заработная плата заместителя руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

3.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

3.5. При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAE83CD606CD199724772686AB34674E511F3E4EBDF4F60436B61704EA2ED3g9PCH) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**4. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала**

4.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - должностной оклад работника,

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](consultantplus://offline/ref=F01D9FDC95FCC363BABAF631C06A90129D2F212C81AA3F37110D196911EDF2A344g7P6H) «Об образовании в Пермском крае» (23 статья);

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - должностной оклад работника;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

|  |
| --- |
| Наименование выплаты |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |
| Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда |
| Оплата за работу в ночное время. |
| Выплаты за выполнение сверхурочной работы. |
| Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. |
| Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. |
| Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. |

4.2. Педагогическим работникам, работающим в МОУ «Дубровская СОШ», расположенной в сельской местности, к окладу устанавливается выплата в размере 25%; в оклад данная выплата включена в состав стоимости педагогической услуги. Компенсационная выплата педагогическим работникам, не осуществляющим учебный процесс, за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 % к должностному окладу.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине, если иное не предусмотрено законодательством.

4.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

4.4.1. Оплата труда работников МОУ «Дубровская СОШ», занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком входной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=CDFA937D68F35BE174A0ECD51ECA86547996D83019ED39283708FF7A1C89F5C2E8F09E11E3z0D8M) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

4.9. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

4.10. Условия установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

4.10.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

4.10.2. Размер выплаты за класс - комплект (14 и более человек) составляет 2200 рублей за счет регионального бюджета.

При меньшем количестве детей устанавливается в следующем соотношении:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность детей в классе - комплекте | Размер вознаграждения |
| 13-10 | 2000 |
| 9-6 | 1500 |
| 5-1 | 1200 |

4.10.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей из федерального бюджета выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Пермского края, снижение размера которой не допускается.

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

4.12. Выплаты компенсационного характера могут быть постоянными (сроком на учебный год), временными и разовыми в связи с выполнением определенной работы и качеством еѐ результатов.

4.13 Устанавливаются следующие причины, на основании которых доплата компенсационного характера может быть снята на основании приказа директора школы:

- окончание срока действия выплаты,

- окончание дополнительных работ, за которые были определены выплаты.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

5.1.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.1.3. выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

5.1.4. выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении (для не педагогических работников) согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Общий стаж работы | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | от 3 до 8 лет | 10 |
| 2 | от 8 до 13 лет | 15 |
| 3 | от 13 до 18 лет | 20 |
| 4 | от 18 до 23 лет | 25 |
| 5 | Свыше 23 лет | 30 |

5.1.5. иные выплаты стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине, если иное не предусмотрено законодательством.

5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

5.4. Выплаты стимулирующего характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат, рассчитываемых по среднему заработку.

5.5. Показатели для установления стимулирующих выплат приведены в Приложении 2 к данному Положению.

5.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюзного органа учреждения.

5.7. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителю, заместителю руководителя и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи.

6.2. Основания и условия для выплаты единовременной материальной помощи определяются Коллективным договором учреждения.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда

работников МОУ «Дубровская СОШ»

**Должностные оклады работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Дубровская средняя общеобразовательная школа»**

1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Оклад  (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.1 | 1-й квалификационный уровень | сторож,  рабочий по обслуживанию здания  кухонный рабочий  уборщик служебных помещений | 7000 |
| 1.2 | 2 –й квалификационный уровень | Повар  водитель | 7500 |
| 1.3 | 3 –й квалификационный уровень | делопроизводитель; | 7700 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | оклад  (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2.1 | 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством; | 7800 |
| 2.2 | 3-й квалификационный уровень | заведующий производством | 7800 |

3. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников учебно-вспомогательного персонала

второго уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Оклад  (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.1 | 1-й квалификационный уровень | библиотекарь  младший воспитатель | 8000 |

4. Профессиональная квалификационная группа

«Должности прочих педагогических работников»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Оклад  (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.1 | 1-й квалификационный уровень | педагог-организатор; | 9700 |
| 4.2 | 2-й квалификационный уровень | социальный педагог; | 9700 |
| 4.3 | 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог;  учитель-логопед (логопед) | 10800 |
| 4.4 | 4-й квалификационный уровень | старший воспитатель; | 12000 |

5. Должности, не включенные в профессиональные

квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Оклад  (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 |
| 5.1 | Специалист по закупкам; | 8400 |

Примечание. В оклады педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 2

к Положению

об оплате труда

работников МОУ «Дубровская СОШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей для установления стимулирующих выплат**

**педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Периодичность | Сумма (рублей) |
| 1. Реализация дополнительных проектов (экскурси-онные программы, групповые и инди-видуальные учебные проекты обучающих-ся, социальные про-екты, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий др.) | Высокий уровень организации проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты). | 1 раз в год | 500 |
| 2. Разработка кол-лективных педа-гогических проектов | Осуществление коллек-тивных педагогических проектов. | 1 раз в полугодие | 1000 |
| 3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление каби-нета, школьного пространства и пр.) | Методическое и эстетическое оформление предметных кабинетов, школьных рекреаций, уголков природы и т.д. | 1 раз в год  (по факту) | 1000 |
| 4.Динамика индивидуальных образовательных результатов ( по ре-зультатам контроль-ных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | Результаты ГИА выше среднего показателя по району | Июнь | 1 000 |
| Создание эффективной системы подготовки учащихся к ГИА-9:  -в группе менее 50% учащихся 9-х, 11-х классов;  -в группе 50% и более учащихся 9-х, 11-хклассов | Май-июнь | 1500  2000 |
| 5. Методическая работа и инновационная деятельность | За участие в инновационной деятельности | По факту | 500 |
| За организацию и проведение предметных недель | По факту | 500 |
| За наставничество | ежемесячно | 500 |
| За высокие результаты методической деятель-ности (призовые места в профессиональных методических конкурсах):  Муниципальный  Краевой  Федеральный | По факту | 2000  5000  10000 |
| За проведение открытых уроков высокого качества | По факту | 1000 |
|  | За внедрение образовательных технологий, направленных на обеспечение готовности образовательной организации и ее работников к ведению образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий | По факту | 1000 |
| 6. Повышение уровня профессионализма и распространение опыта работы | Наличие публикаций: районный уровень  краевой уровень федеральный уровень | по факту | 500  1000  1500 |
| Участие в муниципальных этапах профессиональных конкурсов «Учитель года» и т.д.  - участник  - лауреат  -победитель | По факту | 3000  5000  7000 |
| 7. Исполнительская дисциплина | Качественная и своевременная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, документации к началу учебного года | 1 раз в четверть,  согласно циклограмме детского сада | 500 |
| 8. Внеклассная (внеурочная) работа | За вклад в сохранение и создание традиций школы (праздники «Первый звонок», «Последний звонок», «До свиданья, детский сад!», «Вечер встречи выпускников» и др.) | По факту | 1 000 |
| За подготовку призеров и победителей конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований различного уровня:  Муниципальный  Региональный  Федеральный | По факту | 500  1500  2000 |
| За подготовку победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников:  Муниципальный этап  Зональный этап  Региональный этап | По факту | 500  1000  2000 |
| 9. Руководство проектно-исследовательской деятельностью, в т.ч. индивидуально-исследовательским проектом обучающихся | За подготовку участника районного конкурса учебно-исследовательских работ  За подготовку индивидуального итогового проекта на уровне основного и среднего образования | По факту | 500 (за одного лауреата) |
| 120 Укрепление материально-  технической базы | За работу по подготовке кабинетов, помещений школы и детского сада к новому учебному году | По факту | 1000 |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей для установления стимулирующих выплат**

**прочих работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Периодичность** | **Сумма (рублей)** |
| **Заместитель директора по УВР** | | |
| Выполнение плана контрольной деятельности, методической работы, плана учебно-воспитательной работы, плана по подготовке школы к новому учебному году. | 1 раз в полугодие | 1 000 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) по запросу вышестоящих организаций | 1 раз в полугодие | 1000 |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся (в том числе с применением дистанционных технологий) | Июнь | 2000 |
| Публикация в СМИ информации о работе школы | По факту | 500 |
| Проведение мероприятия краевого уровня | По факту | 2000 |
| Проведение мероприятия районного уровня | По факту | 1000 |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики, т.д.). | 1 раз в год | 1000 |
| Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на районных, краевых, всероссийских мероприятиях | По факту | 2000 |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей. | По факту | 1000 |
| За методическое сопровождение образовательной деятельности с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | 1 раз в год | 1000 |
| **Социальный педагог, педагог-организатор** | | |
| Результативность воспитательной и профилактической работы с учащимися | 1 раз в полугодие | 500 |
| Высокая результативность проведения общешкольных мероприятий и мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений | 1 раз в полугодие | 1000 |
| Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете | 1 раз в год | 500 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и.т.д.) | 1 раз в год | 1000 |
| Высокий уровень организации каникулярного отдыха, оздоровления и занятости учащихся, совершенствование форм и содержания | 1 раз в четверть | 1000 |
| **Библиотекарь** | | |
| Результативность участия в общешколь-ных и районных мероприятиях. | 1 раз в полугодие | 1000 |
| За качественную работу с фондом учебной литературы | 2 раза в год | 500 |
| **Заведующий производством, заведующий хозяйством** | | |
| Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | По факту | 1000 |
| Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний) | ежемесячно | 1000 |
| За качественное проведение инвентаризации | декабрь | 1000 |
| За качественное ведение учета материалов (постановка на баланс, списание) |  | 500 |
| **Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, повар, сторож, кухонный рабочий** | | |
| Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований ОТ и ТБ, инструкций | Ежемесячно | 500 |
| Качественное и регулярное проведение генеральных уборок. | Ежемесячно | 500 |
| За качественную уборку закрепленной территории | Ежемесячно | 700 |
| Качественное проведение текущего ремонта | Июль, август | 2 000 |
| Качественное проведение дезинфекционных мероприятий | Ежемесячно | 1000 |
| Качественная уборка школьной территории (в зимнее время – расчистка снега, в летнее – косьба травы, в весеннее-осенний период – уборка листвы) | Ежемесячно | 800 |
| Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий на территории школьного двора и территории детского сада. | Ежемесячно | 1500 |
| **Водитель** | | |
| Отсутствие ДТП | Ежемесячно | 1500 |
| Своевременность отчетов по ГСМ и соответствие нормам расхода | Ежемесячно | 1500 |