



Согласовано
Председатель профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 11

И.А. Пиянина



Приложение № 1 к Коллективному договору
Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 11

Г.И. Рябова

Приказ МБОУ СОШ № 75-од
от 19.02.2021 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней школы № 11
города Невинномысска
имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 11 города Невинномысска (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями), примерного положения об оплате труда образовательных организаций, утверждённого приказом управления образования администрации города Невинномысска №154-од от 21.08.2020г и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 города Невинномысска имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника (далее – МБОУ СОШ №11).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №11 устанавливается с учетом требований действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Зарботная плата работников МБОУ СОШ № 11 состоит из:

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

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ СОШ № 11 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание школы утверждается директором МБОУ СОШ № 11 и согласовывается с управлением образования администрации города. Оно включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МБОУ СОШ № 11 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом МБОУ СОШ № 11.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам школы **согласно разделу 3 настоящего положения.**

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы **согласно разделу 4 настоящего положения.**

1.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы приведен **в разделе 5 настоящего положения.**

1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены **в разделе 6** настоящего приложения.

1.9. Прочие вопросы оплаты труда приведены **в разделе 7** настоящего приложения.

1.10. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 11 устанавливается коллективным договором, настоящим положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11, которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.11. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУСОШ №11 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам организации.

Раздел II.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 11 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МБОУ СОШ №11 по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ №11 в зависимости от группы по оплате труда

№ п/ п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	17618	16502	15482	14563

Установить предельную кратность дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации (предел, не превышающий предел руководителя), равную 4.

Расчёт показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, совместительством и совмещением вакантных должностей.

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной деятельности МБОУ СОШ № 11:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной деятельности	17514	16398	15378	14459

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной

1	2	3	платы, руб.
1.	1 квалифик. уровень	Старший вожатый	7255
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования социальный педагог	7600
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7900
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	9900

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 11, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должности, входящие в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
секретарь, делопроизводитель	5319
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, лаборант, диспетчер	5737
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Без категории: программист, электроник, специалист по кадрам	6571

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания МБОУСОШ № 11:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7736

2.2.3. Минимальные размеры окладов рабочих МБОУСОШ №11 устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : - дворник	3899
---	------

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -уборщик служебных помещений	4085
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -рабочий по текущему ремонту здания	5385

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

2.2.5. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел III. Выплаты компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 11, с учетом настоящего Положения.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБОУ СОШ № 11 в соответствии с СОУТ за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

не менее 4% от ставки (оклада) за вредные условия труда;

3.2.2. Руководитель МБОУ СОШ №11 проводит СОУТ в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.3. Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБОУ СОШ № 11 в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

3.2.4. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения СОУТ.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	
1	Учителям за классное руководство (руководство группой):		
	1-4-х классов	15	
	5-11-х классов	20	
2	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10	
3	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:	русскому языку, литературе	15
		математике	10
		английскому языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, информатике, географии,	5
		ОБЖ, МХК	3
4	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	5	
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками	10	
6	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого – медико - педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	10	
7	Педагогическим работникам школы, являющимся руководителями школьных методических секций.	10	
8	Педагогическим работникам школы, являющимся руководителями городских учебно-методических объединений.	20	

9	Педагогическим работникам школы за организацию профессионального наставничества	10
10	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию с учётом: 13-29 классов	15
11	За неблагоприятные условия труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ: -за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицируемых растворов, а также с их применением; - учителю химии – за работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением – за фактически отработанное время.(Степень вредности определяется по результатам СОУТ)	8,4
12	Работникам: за работу секретаря заседаний коллегиальных органов школы, секретаря Совета по профилактике и предупреждению правонарушений среди обучающихся	10
13	Работникам: за выполнение функций общественного инспектора по безопасности дорожного движения	10
14	Работникам: за организацию горячего питания в школе и ведение документации	30
15	Работникам: за организацию работы ремонтных ученических бригад, ведение документации по ремонтным бригадам, подготовка и предоставление отчётов в другие ведомства (в течение года)	10
16	Работникам - за работу ответственного по охране труда	10
17	Работникам - за работу ответственного по ПБ: организацию и проведение мероприятий для учащихся и сотрудников по линии ПБ, ведение документации по ПБ	15
18	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов: От 10 до 19	20
19	Учителям и другим педагогическим работникам: за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
20	Работникам: за организацию работы школьной аттестационной комиссии	10
21	Работникам: за выполнение функции контрактного управляющего	20
22	За организацию дистанционного и (или) индивидуального обучения обучающихся в школе, за информационно-методическое сопровождение и контроль педагогов, обеспечивающих выполнение ООП в режиме индивидуального обучения на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения).	10
23	За организацию семейного обучения обучающихся, за информационно-методическое сопровождение и контроль педагогов, обеспечивающих выполнение ООП в режиме семейного обучения.	10

24	Педагогическим работникам: за организацию школьного медиacentра.	30
25	Педагогическим работникам: за регулярное и качественное обслуживание официального аккаунта школы в инстаграм.	20
26	Педагогическим работникам: за регулярное и качественное обслуживание официального сайта школы, электронной системы Аверс	20

Примечания к таблице:

Установление выплат производится за:

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности заменяющего работника.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для школы локальными актами об образовательных учреждениях.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ осуществляются с учетом учебной нагрузки педагога.

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

3.5. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – в размере **10 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

3.6. Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11 за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий— в размере **10 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

3.7. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, устанавливается работнику пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности).

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

Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

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

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы), без учета повышения по другим основаниям.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Выплаты за сверхурочную работу выходные и нерабочие праздничные дни, а также за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания не включаются в доплату до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а выплачиваются сверх нее.

3.7. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета школы на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

При определении размера выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты его работы. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, стажа работы и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше стимулирующей части фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от характера и объемов выполняемых работ по итогам полугодия.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ СОШ №11 планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУСОШ №11 создается комиссия по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы.

Порядок работы комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается директором школы. Состав Комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы утверждается приказом директора школы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ СОШ №11 самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим положением по оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБОУСОШ №11 устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем школы.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

-за интенсивность труда;

-за высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ:

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

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;
 премия по итогам работы за год;
 единовременная премия, в том числе в связи с особо значимыми событиями;

д) за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- I квалификационная категория – **5 процентов** установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория - **10 процентов** установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – **50%** должностного оклада, ставки заработной платы;

- выплата педагогическим работникам за классное руководство в размере **1000 рублей** (при наполняемости 25 человек и выше), в случае меньшей наполняемости – пропорционально фактическому количеству обучающихся в классе;

- педагогическим работникам за качественное и продуктивное внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (*на время организации и проведения*) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) местного, краевого, федерального значения – **15% от должностного оклада;**

- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации – **15 %** от должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за качественное участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и документов на уровне школы (*на время организации и проведения*) – **10 %** от должностного оклада, ставки заработной платы;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе, осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБОУ СОШ № 11.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – **в размере 20%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – **в размере 30%** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – **в размере 30%**, «заслуженный» – **20 %** установленной ставки заработной платы по основной

должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в **размере 10 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований. Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак) педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы, с учётом должностного оклада работника.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении. Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

Выплаты за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ №11 устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда заработной платы):

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – в размере **5 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – в размере **10 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере **15 %** установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в МБОУ СОШ № 11;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях, с отрывом от работы (в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки);

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора МБОУ СОШ №11, с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда МБОУ СОШ №11 перечня показателей эффективности деятельности.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБОУ СОШ № 11 (*Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11 в приложении № 1*).

4.9. Регламент распределения стимулирующей части заработной платы. Порядок назначения и сроки стимулирующих выплат.

4.9.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера руководящему составу и педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении и в баллах - к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, с учётом повышающих коэффициентов, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах в баллах и в процентах.

Перечень критериев состоит из двух разделов.

Первый раздел представлен перечнем стимулирующих выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы работника (раздел №1 Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11). , второй раздел перечня – критериями в балльной системе (раздел №2 Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11).

4.9.2. Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы определяются работником и школьной комиссией по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы, обоснованного продуктивной деятельностью работника.

4.9.3. Стоимость балла определяется на основании данных о размере стимулирующего фонда и максимально возможном количестве баллов, определённом перечне критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера. Стоимость балла для разных категорий работников устанавливается комиссионно.

4.9.4. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников 2 раза в год (январь, сентябрь). Формирование в стимулирующих выплатах суммы на осуществление выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг осуществляется с установлением фиксированной стоимости одного балла. Данная стоимость балла утверждается приказом директора школы.

В рамках утверждённого периода (полугодие) для дополнительных стимулирующих выплат – премиального характера, по результатам значимых достижений выплаты могут осуществляться по профессиональным бланкам достижений педагогических работников за отчётный период – месяц, квартал, конец года, при соблюдении утверждённого алгоритма работы школьной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.9.5. Директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.9.6. При изменении в оплате труда работников школы размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в дополнительных соглашениях работников.

4.9.7. Алгоритм работы комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы по распределению стимулирующих выплат.

4.7.1. Заседание комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4.7.2. К компетенции Комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников МБОУ СОШ № 11;
- экспертиза таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;

- проверка баллов, полученных каждым сотрудником МБОУ СОШ № 11 в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола и согласование произведенного расчета выплат стимулирующего характера с управляющим советом школы.

4.7.3. Произведенный комиссией по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем комиссии, представителем управляющего совета.

4.7.4. Комиссия по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы имеет право перераспределить денежные средства работника, которому не были произведены выплаты стимулирующего характера.

4.7.5. Комиссия по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы на основании всех материалов мониторинга оформляет протоколом итоговый оценочный лист всех работников в баллах, утверждает его на своем заседании и доводит информацию до сведения работников.

4.7.6. С момента доведения до сведения работников оценочного листа в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ в течение 2-х дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедуры мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней

решение комиссии по оценке выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 11, выплаты материальной помощи работникам школы с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.8. Единовременное премирование работников:

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- к общегосударственным и юбилейным датам;

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, с учётом вида выплат премиального характера.

Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплату премий:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;
- при не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с настоящим положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

4.9. Материальное поощрение по итогам года.

Материальное поощрение выплачивается по итогам финансово-хозяйственной деятельности за прошедший год при наличии средств. Выплата материального поощрения работникам школы по итогам работы за год из фонда экономии заработной платы производится в полном размере при условии добросовестного выполнения должностных инструкций и творческом подходе и результативности в работе.

Материальное поощрение выплачивается за:

- высокое качество знаний, умений и навыков учащихся, подтвержденное результатами внешней экспертизы;
- призовые места на Всероссийском, региональном, муниципальном уровнях в различного рода конкурсах;

Размер выплат зависит от результативности деятельности работника, зафиксированной на отчётный период.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда МБОУ СОШ №11 перечня показателей эффективности деятельности.

4.10. Оказание материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 11.

Стимулирующий фонд оплаты труда в пределах средств, установленных настоящим Положением, может быть использован для оказания материальной помощи работникам. Материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда школы, складывающейся в течение года. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- проведение дорогостоящего лечения в случаях серьёзных длительных и хронических заболеваниях;
- в случаях пожара, гибели имущества;
- тяжёлое материальное положение;
- юбилейные даты, достижение пенсионного возраста по старости;
- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- в иных особых случаях по решению комиссии.

Раздел 5.

Порядок установления должностных окладов (ставок), исчисления заработной платы педагогическим работникам школы.

5.1. Заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ № 11 устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и от 22 декабря 2014 г. N1601 «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».

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

5.2. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором МБОУ СОШ № 11 по согласованию с учредителем.

5.3. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.4. Учителям музыки, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательном учреждении, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МБОУ СОШ № 11 несёт руководитель.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ № 11

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №11 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной (пятидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (5) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Директор МБОУ СОШ № 11 в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,017	0,023	0,03

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.4. Размер оплаты за 1 час педагогических работников, привлекаемых к проведению занятий по предпрофильной подготовке, определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой

должности, на 25 (среднее количество обучающихся в классе) и умножается на количество обучающихся в группе у данного работника.

VII. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Установить предельный объем преподавательской (учительской, педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам в объеме 12 часов в неделю.

7.2. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	Предельная кратность
1.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
2.	Свыше 500	до 5,0

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем МБОУ СОШ № 11.