

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Т.В.Невзорова

Протокол № 2 от 26.04. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора

М.С.Аветисян

Приказ № 13 от 09.03.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКОУ «Псковская СОШ».

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано согласно постановлению правительства Тульской области от 23.05.2014 г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»; Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

1.1. Оплата труда работников в организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышается коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по организации (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

1.4. Устанавливается фонд доплат и надбавок в размере 25% от фонда заработной платы.

1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 (пятое) и 20 (двадцатое) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады

(должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера ,в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

1.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки.

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день): учителям 5-11 классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования ;
- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1-4 классов;
- за 30 часов педагогической работы в неделю : воспитателям, инструкторам по физической работе;
- за 36 часов педагогической работы в неделю : воспитателям дошкольных групп; педагогам – психологам; социальным педагогам, педагогам организаторам; старшим вожатым; преподавателям – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской

местности указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

-учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, ИЗО и физкультуры учителям – специалистам.

2.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

-заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

-заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

-заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

2.6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время.

3. Порядок исчисления заработной платы (тарификация) .

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в

неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа и рабочих недель в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей 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 управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.2. 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 путем внесения изменений в тарификацию.

Персональный повышающий коэффициент.

1. Положение о персональном повышающем коэффициенте (далее – Положение) регулирует деятельность по материальной заинтересованности работников МКОУ «Покровская СОШ» (далее – школы, образовательной организации, ОО) в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

Все доплаты и выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОО), утверждённого на соответствующий финансовый год, или из экономии фонда оплаты труда ОО.

Положение применяется при исчислении заработной платы работникам ОО в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тёпло-Огарёвский район Тульской области № 384 от 11.06.2014 г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Тёпло-Огарёвский район, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента.

Целью установления персонального повышающего коэффициента (далее – ППК) является:

- повышение эффективности и качества труда,
- развитие творческой инициативы,
- рост профессионального мастерства,
- достижение высокой результативности работы,
- усиление материальной заинтересованности,
- поощрение работы квалифицированных кадров,
- социально-экономическая защита работников,
- содействие укреплению материально-технической базы,
- содействие повышению качества образования,
- содействие повышению качества образовательных услуг.

Установление ППК к окладу работникам ОО решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполнение вышеизложенных задач;
- укрепление имиджа образовательной организации.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента.

ППК может быть постоянным (за календарный или учебный год), временным (за месяц, учебную четверть).

Период, на который устанавливается ППК, их размер определяются комиссией по стимулированию работников в составе 5 (пять) человек (директор ОО, председатель профсоюзной организации, по одному человеку от администрации, от педагогических работников и обслуживающего персонала). Председатель и секретарь комиссии избираются на общественной основе.

Заседания члены комиссии оформляют соответствующим протоколом, который подаётся на утверждение руководителю ОО.

ППК вводится приказом руководителя ОО с учётом мнения профсоюзного комитета ОО.

Выплаты ППК работникам ОО могут быть сняты приказом руководителя ОО по согласованию с профсоюзным комитетом. Снятие и изменение ППК определяется следующими причинами:

- окончание срока действия ППК;
 - за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительных причин; невыполнение должностных обязанностей, приказов и распоряжений руководителя ОО);
 - за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОО;
 - изменение ППК или критериев его установления решением комиссии по стимулированию.
- 3.6. Размер выплат по ППК к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4. Установление персонального повышающего коэффициента.

ППК от 0,01 до 3,0 может устанавливаться за и на определённый период (месяц, четверть, полугодие, год) в течение календарного или учебного года.

Решение об установлении ППК к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учётом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Доплаты надбавки и премирование из фонда оплаты труда.

Общие положения.

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 09.02.2004 г. № 433-ЗТО «Об образовании», постановлением главы администрации муниципального образования Тепло-Огаревский район от 18.06.2008г №216 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район» и отраслевым территориальным соглашением между администрацией МО Тепло-Огаревский район, отделом образования администрации МО Тепло-Огаревский район и Тепло-Огаревской

районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы

Надбавки к должностным окладам и единовременные выплаты устанавливаются приказом директора школы в соответствии с рекомендацией профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Надбавки устанавливаются за сложность, напряженность и высокий профессионализм, по результатам мониторинга качества образовательного процесса в течение учебного года, за выполнение видов деятельности, не входящих в круг основных функциональных обязанностей работника.

Дополнительно вводятся единовременные выплаты за участие в муниципальных, региональных и федеральных мероприятиях, выполнение работы особой важности, молодым специалистам, в связи с юбилейными датами, праздниками.

Размер надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничивается и устанавливается в зависимости от качества, продуктивности и результативности, а также от выполненного дополнительного объема работ, которые устанавливаются в соответствии с перечнем целевых показателей эффективности работы, реализующих образовательные программы.

1.2. Средства на установление доплат и надбавок работникам формируются из надтарифного фонда, который должен быть не менее 25 % от фонда оплаты труда.

Порядок установления надбавок и доплат.

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам школы, а так же доплаты к должностному окладу руководителя, выполняющему работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Надбавка к должностному окладу руководителю МКОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы, а также материальное поощрение устанавливается приказом председателя комитета образования администрации МО Тепло-Огаревский район.

2.3. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией МКОУ по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждается приказом руководителя МКОУ.

Размер доплат и надбавок может устанавливаться .

- на весь учебный год с первого сентября;
- ежемесячно в течение учебного года;
- с момента приема на работу.

2.4. Доплата устанавливается в зависимости от объема дополнительной работы

в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

2.5. При изменении качества работы установленные надбавки и доплаты могут быть пересмотрены или сняты в течение учебного года приказом директора школы.

2.6. доплата к должностным окладам (ставкам зарплаты) работникам школы, выполняющим работу, не входящую в круг их основных обязанностей устанавливается

Категория работника.	Виды доплат.	Размер в коэффициентах.
Учителя, классные руководители и другие педагогические работники.	1.Проверка тетрадей: -учителям русского языка;	0,2
	-математики, начальных классов;	0,1
	-физики, химии, географии;	0,05
	-инострannого языка.	0,2
	2.Заведование кабинетом.	0,05-0,15
	3.Заведование пришкольным участком.	0,1.
	4. Руководство ШМО, РМО.	0,03-0,3
	5. Работа по урегулированию социально-трудовых отношений, оформление больничных листов.	0,1 – 0,2
	6. Обслуживание компьютеров.	0,1
	7. Озеленение школьной территории	0,1
8. работа с пенсионным фондом.	0,1	
9. Делопроизводство.	0,1-0,5	
10. Работа наставника с молодым специалистом.	0,05	

- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения ;
- за высокие показатели в труде по завершению учебного года, календарного года;
- за качественное выполнение работ по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;
- за особые заслуги работника перед учреждением;
- За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад и конкурсов;
- за участие учителей и других педагогических работников в профессиональных конкурсах различного уровня;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за здоровый образ жизни и работу в течение года без больничных листов;
- за активное участие в методической работе :конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения;
- за организацию каникулярного отдыха детей;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

Премирование работников, в том числе и руководителей до одного оклада можно производить по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- полугодие;
- девять месяцев;
- год.

Для расчёта размера премии применяются критерии и показатели качества результативности труда, выявленные в рамках внутришкольного контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

№ п/п	Целевые показатели.	Критерии эффективности.	Макс. кол-во баллов.	Кол-во баллов.
1	Соответствии деятельности законодательства РФ в области образования.	1.1. Отсутствие нарушений законодательства РФ, Тульской области. 1.2. Отсутствие обоснованных жалоб.	4 2	
2	Кадровое обеспечение.	2.1. Соответствие квалификации работника учреждения занимаемой должности. 2.2. Повышение квалификации.	2 3	
3	Обеспечение качества обучения и воспитания.	3.1. Показатели успешности государственной (итоговой) аттестации обучающихся по обязательным предметам: в форме ГИА-9 а) средний балл равен или выше районного показателя; б) отсутствие выпускников, не справившихся с экзаменационной работой. в форме ЕГЭ: а) средний балл равен или выше районного показателя; б) отсутствие выпускников, не преодолевших минимально допустимый порог. 3.2. Количество предметов по выбору на одного выпускника на ЕГЭ: а) более 2-х; б) от 2-х и менее. 3.3. Количество обучающихся - участников, победителей и призеров муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников. 3.4. Количество обучающихся - участников,	4 2 5 2 2 1 10 3	

		<p>победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников.</p> <p>3.5. Участие обучающихся в мероприятиях различных уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> -федеральном; -региональном; -муниципальном <p>3.6. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.</p> <p>3.7. ведение электронного журнала.</p> <p>3.8. Использование ЭОР.</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>2</p>	
4	Обеспечение доступности качественного образования.	Обеспеченность бесплатными учебниками на 100%	4	
5	Внеурочная деятельность обучающихся.	Занятость обучающихся в кружках и секциях.	2	
6	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	<p>6.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.</p> <p>6.2. Принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся.</p> <p>6.3. Организационная работа по сбору родительских средств на питание для обучающихся.</p> <p>6.4. Оздоровление учащихся с выездом за пределы ОУ в лагерь, санатории.</p> <p>6.5. Работа в пришкольном лагере дневного пребывания:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на летних каникулах; -на осенних, весенних каникулах. <p>6.6 Организация турпоходов.</p> <p>6.7. Своевременное прохождение медосмотров работника.</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>2</p>	

		6.8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные соревнования, спортивные игры).	3	
7	Обеспечение безопасности и охраны труда во время учебных занятий и при проведении внеклассных мероприятий.	7.1. Соблюдение правил пожарной безопасности. 7.2. Соблюдение правил по охране труда во время уроков и внеклассных мероприятий. 7.3. Отсутствие травматизма среди обучающихся.	2 2 2	
8	Распространение опыта работы.	8.1. Выступление на профессиональных сообществах: -ШМО; -РМО; -педсоветах. 8.2. Публикации в СМИ. 8.3. Ведение сайта.	1 2 2 3 4	
9	Исполнительность.	9.1. Своевременность предоставления документов, информации, отчетов. 9.2. Своевременность оформления документов. 9.3. Сохранность имущества. 9.4. Отсутствие замечаний выговоров. 9.5. Работа не входящая в круг персональных обязанностей.	4 1 1 3 3	

Предложения о размере денежного вознаграждения работника вносят :
руководитель МКОУ, профком, зам. директора по УВР, по ВР, завхоз.
Окончательное решение о размере денежного вознаграждения принимает
руководитель МКОУ и оформляет приказом.

**Основания
для снятия или уменьшения надбавок и доплат
стимулирующего характера.**

Доплаты и надбавки, установленные в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- ухудшением качества работы;
- изменением условий оплаты труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- наличием жалоб объективного характера со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников;
- нарушением трудовой дисциплины;
- за случаи детского травматизма.

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 9 марта 2021 года.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

15 (пятидесяти)

листов

Ф.И.О. И.В. Воровского

Александрович

