

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.И. Дьячкова

«Начальная
школа № 5»
УТВЕРЖДЁН
приказом № 75 от 09.04.2015г
директор О.Д. Хрущевская

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа № 5».

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города от 24.02.2015 №221 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г.Моршанска», постановлением администрации города от 06.04.2015 № 437 «О внесении изменений в постановление администрации города от 24.02.2015 № 221».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - МБОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры **базовых (минимальных) окладов** (базовых (минимальных) должностных окладов), **базовых (минимальных) ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;

условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя, особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.И.Дьячкова

УТВЕРЖДЁН
приказом № 55 от 09.04.2015г
директор О.Д.Хрущевская

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа № 5».

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города от 24.02.2015 №221 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г.Моршанска», постановлением администрации города от 06.04.2015 № 437 «О внесении изменений в постановление администрации города от 24.02.2015 № 221».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа № 5» (далее - МБОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры **базовых (минимальных) окладов** (базовых (минимальных) должностных окладов), **базовых (минимальных) ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
выплаты стимулирующего характера, премирование работников организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;
условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя, особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных МБОУ на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей;

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3430

рублей;

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5000 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5720 рублей

Работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих (подсобный рабочий кухни, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, дворник, сторож, кастаньяша, уборщик служебных помещений) устанавливается оклад в размере 3000 рублей;

работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 4 и 6 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих (повар, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) - 3430 рублей;

работникам, замещающим общепрофессиональные должности служащих второго уровня (старшая медицинская сестра) – 3430 рублей;

работникам, замещающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе третьего уровня должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель-логопед), – 5000 рублей.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы может устанавливаться в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень - 0,15;

4 квалификационный уровень - 0,25;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30;

2 квалификационный уровень - 0,40;

3 квалификационный уровень - 0,50;

4 квалификационный уровень - 0,60;

1.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,50;

2 квалификационный уровень - 0,60;

3 квалификационный уровень - 0,70.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Организации в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

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

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

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых организация создана - педагогические и медицинские работники (старший воспитатель, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, старшая медицинская сестра).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях применяется и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся педагогическим работникам организаций, прошедшим аттестацию до 01.09.2012 и имеющим заключение о владении навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий,

современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся, в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент:

0,07 - при наличии высшей, первой или второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «отличник», «почетный работник» по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников организации, трудовым договором.

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

Размер повышающего коэффициента при отнесении должности, профессии к категории «старший» - 0,09.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются для работников, условия труда которых отличаются от нормальных, с особыми условиями труда:

- за работу в группах компенсирующей направленности – повышающий коэффициент до 0,20

- в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы (классы коррекционного обучения, классы инклюзивного образования) – повышающий коэффициент 0,15;

- за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент 0,20;

3.6. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, в зависимости от типа организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия

их установления и выплаты

4.1. Для работников организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

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

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

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

В МБОУ установлены выплаты компенсационного характера:

-выполнение функций классного руководителя (при наполняемости класса 25 человек и более 1000 рублей;

40 рублей за одного обучающегося при меньшей наполняемости, кроме того 5% от базовой ставки оклада с учетом повышенного коэффициента;

-за проверку тетрадей с наполняемостью класса до 20 человек- 5%, с наполняемостью класса от 20 и выше – 10%

-за ведение школьного сайта - 10%

-руководство методическим объединением -5%

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы.
- премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год), единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы определяются организацией с учетом мнения представительного органа работников за:

- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий,
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- работу, связанную с развитием материально-технической базы образовательной организации (по итогам конкурса групповых комнат, учебных кабинетов, залов);
- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- участие работников в реализации программы развития образовательной организации;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности организации;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.3. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- досрочное выполнение работ;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения – до 100%.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;

-подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников. Премии по итогам работы за год – до 200%

5.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников МБОУ устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя, и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «Начальная школа № 5», его заместителей

7.1. Оплата труда руководителя МБОУ, его заместителей включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБОУ, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном

размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 9372 рубля.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4. Руководителю МБОУ, которому присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15.

7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации либо занимаемой должности.

7.6. При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

7.7. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю организации либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.8. Для руководителя МБОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

7.8.1. За работу в образовательной организации, реализующую основные образовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3;

7.8.2. За вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.3. Для руководителя МБОУ устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) - повышающий коэффициент 0,004;

за каждого работника списочного состава - 0,005.

7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.10. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации.

7.11. Выплаты **компенсационного** характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.

7.12. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий

(должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

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

7.13. Для руководителя организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14. Руководителю МБОУ может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

В стаж работы руководителя образовательной организации, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, а также иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, работа в органах местного самоуправления города на должностях муниципальной службы.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7.15. Руководителю организации могут устанавливаться премиальные выплаты: премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных

работ.

Премирование руководителя итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций, личного вклада руководителя в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных конкретной организации на оплату труда.

7.16. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.8. для руководителей организации распространяются на заместителей руководителя организации.

7.17. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.18. Надбавка за выслугу лет осуществляется руководителю, заместителям руководителя в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения.

7.19. Руководителю организации, заместителю руководителя устанавливаются обязательные выплаты социального характера в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.20. Руководителю организации, заместителю руководителя организации может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических

работников, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливаются в астрономических часах.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного образовательной организацией, объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

8.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

8.7. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

8.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением

количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)».

8.15. Фонд оплаты труда работников МБОУ формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.