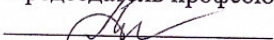


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОРОБИЦЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
 Е. Н. Шнитина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора № 241 от 31.08.2022 г.

 М. И. Бузникова



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ
И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «Коробицынская СОШ»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Коробицынская средняя общеобразовательная школа» регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками, вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений и разработано на основании постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020 года № 1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) утверждаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения приказом комитета образования.

2.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ, КУ).

2.4. По должностям служащих, не включенным в профессиональных квалификационных групп, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.5. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.6. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

2.7. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложению 1,2,3 к настоящему Положению.

2.8. Штатное расписание МБОУ «Коробицынская СОШ» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.9. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 8 к настоящему Положению;

2.10. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории, должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые, звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»;	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования, в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада руководителя учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется приказами комитета образования.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для главного бухгалтера учреждения.

2.15. Величина среднего должностного оклада определяется как среднее арифметическое минимального уровня должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу в разделе 7 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

2.17. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждения ежегодно утверждаются приказом комитета образования, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в форме доплат в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников приказом по учреждению и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

3.4. Компенсационная выплата за работу в праздничные дни производится в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

3.6. Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются согласно приложению 4-5 к настоящему Положению.

3.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.8. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 8 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.9. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- руководителям филиалов учреждения – по итогам работы
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения или по итогам работы конкретного работника.

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Совокупность КПЭ, применяемых для определения размера премии конкретного работника учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ.

4.5. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.6. Перечень КПЭ и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – приказом комитета образования;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.7. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) в рублях.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник.

4.8. Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется пропорционально фактически отработанному времени и рассчитывается по следующей формуле:

Расчет коэффициента

$K_{нт} = \sum \text{ФЗП} / \text{ОСН}(о)$, где

$\sum \text{ФЗП}$ – сумма ФЗП отдельно по каждому ДОП ФК

$\text{ОСН}(о)$ – общая сумма нагрузки (оклада) по основному месту работы по каждому ДОП ФК

Расчет годовой премии

$G_{пр} = \text{Нагр}(о) * K_{нт}$, где

$\text{Нагр}(о)$ – общая сумма за год нагрузки (оклада) каждого сотрудника

4.9. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.10. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, доводятся до сведения работников - учреждения.

4.11. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.12. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.13. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.14. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников и составляет 3000 (три тысячи рублей). Выплачивается из фонда экономии заработной платы при наличии возможности.

4.15. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.16. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.17. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.18. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказом по учреждению.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются приказом комитета образования.

4.19. Премияльная надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ работникам устанавливается в рублях. Условия получения и периодичность её выплаты представлены в приложении Длительность указанных доплат устанавливается приказом директора по школе.

4.20. Стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливаются работникам, заработная плата которых выплачивается за счёт средств областного и местного бюджетов, при выполнении представленных в картах результативности по соответствующей занимаемой работником должности критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность и результативность его деятельности. Периодичность данного вида стимулирующих выплат за отчётный период представлена в таблице 1.

Таблица 1

Категория работников	Отчётный период	Периодичность выплаты
Административно-управленческий персонал (заместители директора, главный бухгалтер, директор филиала, заместитель директора филиала, заместитель главного бухгалтера, заведующий хозяйством)	1 сентября – 28 февраля 1 марта – 31 августа	Ежемесячно по итогам работы за отчётный период
Педагогические работники	1 сентября – 28 февраля 1 марта – 31 августа	Ежемесячно по итогам работы за отчётный период
Учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, помощник воспитателя)	1 сентября – 28 февраля 1 марта – 31 августа	Ежемесячно по итогам работы за отчётный период
Специалисты (бухгалтер, библиотекарь, инспектор по кадрам, лаборант, специалист по закупкам)	1 сентября – 28 февраля 1 марта – 31 августа	Ежемесячно по итогам работы за отчётный период
Рабочие (водитель, гардеробщик, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья))	1 сентября – 28 февраля 1 марта – 31 августа	Ежемесячно по итогам работы за отчётный период

Выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливаются по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 1 ставки по основной работе и не более 0,5 ставки по работе, выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в абсолютных величинах (рублях) и пропорционально фактически отработанному времени. Для расчета величины выплаты работникам, заработная плата которых финансируется за счёт средств бюджета Ленинградской области и бюджета муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, применяется система баллов. Стоимость балла определяется по состоянию на 01 число каждого месяца отдельно для педагогических работников и отдельно для остальных работников школы (административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал, специалисты и рабочие) в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению в пределах направляемых на стимулирующие выплаты финансовых средств. Стимулирующий фонд филиала МБОУ «Коробицынская СОШ» в п. Красносельское рассчитывается отдельно исходя из имеющихся в нём штатных единиц и установленного процента стимулирующих выплат.

Для проведения объективной внешней оценки отражённой в портфолио работника эффективности его профессиональной деятельности в МБОУ «Коробицынская СОШ» приказом директора создается комиссия по распределению стимулирующей надбавки работникам учреждения (далее - комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей методических объединений, учителей. Комиссия действует на основании соответствующего положения, утвержденного по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации МБОУ «Коробицынская СОШ» приказом директора. Председатель комиссии

несет персональную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

В случае наложения в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ на работника дисциплинарного взыскания в форме выговора размер его стимулирующей надбавки уменьшается и выплачивается в размере 50 % от установленной на весь период наложения соответствующего дисциплинарного взыскания.

На основании итогового протокола работы комиссии издаётся приказ о распределении стимулирующей надбавка по итогам работы.

Карты результативности профессиональной деятельности административно-управленческого персонала представлены в приложении 7 к настоящему положению.

Карты результативности профессиональной деятельности педагогических работников представлены в *приложении 8* к настоящему положению.

Карты результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала представлены в *приложении 9* к настоящему положению.

Карты результативности профессиональной деятельности специалистов представлены в *приложении 10* к настоящему положению.

Карты результативности профессиональной деятельности рабочих представлены в *приложении 11* к настоящему положению.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается приказом комитета образования.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждений

6.2.1. МБОУ «Коробицынская СОШ» при формировании план финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников.

6.2.3. В целях планирования расходов на оплату труда работников формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков утверждаются приказом комитета образования.

7. Перечень должностей работников МБОУ «Коробицынская СОШ», относимых к основному персоналу, для определения размеров оклада руководителя.

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре;; педагог-психолог; музыкальный руководитель;; педагог-библиотекарь

8. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

8.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

8.3. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

8.4. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября.

8.5. В должностной оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности включена оплата за ведение им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы данным специалистом осуществляется в основное рабочее время.

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

- учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

8.7. Учителям МБОУ «Коробицынская СОШ», у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, 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 другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

8.8. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

8.9. Месячная заработная плата учителей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

8.10. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

8.12. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада с учетом повышающего процента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

8.13. Почасовая оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения в рамках трудовых отношений применяется:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации.

8.14. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

8.15. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей должности.

8.16. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяце в году).

Раздел 9. Отдельные вопросы оплаты труда

9.1. Оплата труда работников МБОУ «Коробицынская СОШ» по должности «Сторож» осуществляется на условиях почасовой оплаты в соответствии с производственным календарём за текущий год исходя из суммированного учёта рабочего времени с продолжительностью учётного периода - один год.

9.2. В случае увеличения применяемой для расчёта должностных окладов расчётной величины в Ленинградской области, а также в случае изменения нагрузки и объёма выполняемой работниками МБОУ «Коробицынская СОШ» в течение учебного года работы производится обновление штатного расписания и тарификационного списка.

9.3. Для вновь прибывших сотрудников устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 баллов для работников и 15 баллов для административно-управленческого персонала.

Раздел 10. Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

10.1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Дети»), занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

10.2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штатном расписании учреждения такой должности.

10.3. Повар.

10.4. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Примечания:

1. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не ниже 4-8-го разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать передовой производственный опыт.

Другим рабочим, не предусмотренным примерным перечнем, оплата по более высокому межуровневому коэффициенту может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям, если по одному из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. На основе примерного перечня в учреждениях разрабатывается перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждения, Перечень формируется с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения и утверждается приказом по учреждению (далее – Перечень).

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с Перечнем может устанавливаться на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

4. Отмена оплаты труда по указанным разрядам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Перечень пересматривается ежегодно в период проведения в Учреждении тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в Перечень, обсуждаются на общем собрании работников Учреждения и утверждаются приказом по школе.

Приложение 1
к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту специальной одежды; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;; повар; гардеробщик;; дворник;; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н	1,05
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные

(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер; психолог; специалист по кадрам;	1,95
	5-й КУ	заместитель главного бухгалтера; заместитель директора филиала	2,50
		Специалист по закупкам;	1,95
2-й КУ		заведующий хозяйством;	1,55
		библиотекарь;	1,80

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; педагог-психолог;	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	3,00
Должности, не включенные в ПКГ		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	2,00
		- с высшим образованием - без высшего образования	1,70

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам из областного бюджета за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам из федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя независимо от наполняемости в классе	5000 руб.
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной численности – 14 человек.

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы.)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20
4	Педагогическим работникам за обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях <4>	20

1. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей.

<2> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей.

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<4> Выплата назначается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на обучение детей, находящихся в стационарных медицинских учреждениях. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 310227031995278721568419988831218614170173341535

Владелец Бозюкова Наталья Александровна

Действителен с 07.09.2022 по 07.09.2023