

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ ООШ № 21
им.В.Е.Омелькова

«20 » мая 2021 г.

О.А.Зыбалова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ № 21
им.В.Е.Омелькова

_____ Ю.А. Немолякин
«20 » мая 2021 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 21
муниципального образования город-курорт Анапа
имени Героя Российской Федерации
Виктора Емельяновича Омелькова**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 муниципального образования город-курорт Анапа имени Героя Российской Федерации Виктора Емельяновича Омелькова (далее - Положение), разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 21 муниципального образования город-курорт Анапа имени Героя Российской Федерации Виктора Емельяновича Омелькова (далее - Школа)

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015 года № 2762 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа"(в действующей редакции с изменениями и дополнениями), постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 02 марта 2016 года № 725 "О применении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений (организаций) муниципального образования город-курорт Анапа" (в действующей редакции с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 387 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа"(в действующей редакции с изменениями и дополнениями), постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, месячных должностных окладов работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которые не распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 года № 35 «О внесении изменений в постановление главы

администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников",

1.3. Положение включает в себя

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и их размеры;

формирование фонда оплаты труда;

распределение фонда оплаты труда;

расчет окладов(должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

расчет заработной платы руководителей и его заместителей, заведующего библиотекой МБОУ ООШ № 21;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия премирования работников Школы;

материальная помощь;

штатное расписание;

гарантии по оплате труда.

1.4. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 перечня видов выплат компенсационного характера;
 перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.9. Оплата труда работников Школы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются руководителем Школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Размеры должностных базовых окладов работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам с дифференциацией в размере должностного оклада по уровням:

Перечень должностей/категория муниципальных организаций (учреждений)	Минимальный размер базового должностного оклада, с 1 декабря 2020 года, рубли
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе	

«Учебно-вспомогательный персонал»	
1-го уровня для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	5 821
2-го уровня для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	6 596
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Педагогический персонал»	
В общеобразовательных организациях	9 493
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Административно-управленческий персонал»	
Для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	8 920

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад. Минимальные размеры базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании город-курорт Анапа.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производится по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам, должности которых не включены в пункт 2.2. раздела 2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 387 «О введении

отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа», отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется 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».

2.6. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.7. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и российской Федерации установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.8. Работнику, окончившему три полных курса высшего учебного заведения, может быть установлен базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, предусмотренные для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.9. Работники не имеющие соответствующего образования, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школа в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Этим работникам может быть установлен базовый оклад(базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, предусмотренные для лиц, имеющих требуемое образование.

2.10. Руководителю Школы при приеме на работу сотрудников следует руководствоваться приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями).

3.Формирование фонда оплаты труда Школы.

3.1. Размер фонда оплаты труда Школы определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования

расходов на одного учащегося в год с (учетом поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местного бюджета) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{N} \times \text{H} \times \text{Д}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

N - норматив подушевого финансирования на одного учащегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год (далее -норматив);

H - количество учащихся;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе, определяемая Школы самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

3.2. Расчет фонда оплаты труда Школы производится два раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года

(1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Распределение фонда оплаты труда Школы.

4.1. Фонд оплаты труда Школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (далее - АУП), учебно-вспомогательного персонала (далее - УВП), младшего обслуживающего персонала (далее - МОП) и педагогического персонала, не участвующего в учебном процессе (далее - ППП) и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Школы

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и ППП.

4.2. Порядок распределения штатной численности работников Школы по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложения №1 к настоящему Положению.

4.3. Руководитель устанавливает штатное расписание Школы в пределах фонда оплаты труда Школы, в соотношении:

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере около 70% к общему фонду оплаты труда;

Доля фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП и ППП (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), устанавливается в размере около 30% к общему фонду оплаты труда.

Конкретный размер определяется Школой самостоятельно.

4.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где}$$

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством

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

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

проверка письменных работ;

классное руководство (рекомендуемый размер доплаты за выполнение функций классного руководителя - из расчета до 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью, не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности);

кроме того, согласно постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального

общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», производится дополнительно выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и т.п.);

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 « Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени);

внеурочная деятельность по ведению часов в рамках федерального государственного образовательного стандарта (при расчете размера доплаты учитывается количество часов, количество учащихся, размер СТП (при установлении доплаты за данный вид внеурочной деятельности может применяться коэффициент выравнивания в пределах годового финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части обеспечения учебного процесса);

работа в рамках дистанционного обучения;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется Школой самостоятельно. Приложение №5 к настоящему Положению.

4.6. На стимулирующую часть направляется около 30% общего фонда оплаты труда Школы.

Конкретный размер стимулирующей части определяется Школой самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015 года № 2762 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа» согласно приложения № 6 к настоящему Положению.

4.7. Фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и ППП, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и ППП;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда АУП, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), УВП, МОП и ППП (педагогическими работниками, не имеющими учебной нагрузки), включает базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП и ППП Школы, в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 995 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей - педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально педагогической нагрузке и отработанному времени.

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников в Школе.

5.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в целых рублях и рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + 115 \text{ рублей, где;}$$

O - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (рублей/ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливается Школой самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

115 рублей - компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам.

5.2. Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.3. Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определен Школой самостоятельно с учетом фактического количества учебных недель.

5.4. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования». В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, в оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

5.5. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на

дому. При этом к Стп применяется повышающий 1,2 коэффициент, учитывающий повышение заработной платы.

5.6. Установление заработной платы педагогам, осуществляющим учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера Школы.

6.1. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного по следующей формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где;}$$

O_p - должностной оклад руководителя Школы;

$O_{срп}$ - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений, а именно:

1 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

6.2. Оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующей библиотеки устанавливаются в размере 70 - 90% от оклада руководителя Школы.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

7.2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, при наличии аттестации рабочего места;

за совмещение профессий (должностей);
за расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)(пункт 5 приложения №2 к настоящему Положению).

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 1 приложения № 7 к настоящему Положению.

Обязательна СОУТ рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

7.7. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата согласно пункта 2 приложения № 7 к настоящему Положению.

К категории специалист относятся работники, занятые педагогическим, инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности

бухгалтеры, инженеры, нормировщики, экономисты, энергетики, юристы, специалисты по охране труда, электроники, библиотекари и другие.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

7.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета

применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

8.1. В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015 года № 2762 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа и настоящим Положением работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

специалистом, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, и впервые заключавшим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательным учреждением.

доплата за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

8.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента указаны в пункте 1 приложения № 6:

8.3. Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства образования и науки Краснодарского края о присвоении квалификационной категории.

8.4. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

8.5. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени применяется как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. Выплата производится в приоритетном порядке.

8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

8.7. Повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размерах, предусмотренных в пункте 2 приложения № 6 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по основной должности, основным работникам.

8.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Школы:

за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы и на прилегающей территории (генеральные уборки, субботники, косметический ремонт);

за участие и организация общественно-полезного труда школьников во внеурочное время и на каникулах;

за содержание и озеленение территории школы, своевременный покос травы, высадка декоративных растений;

за разработку документации для проведения тарификации работников школы;

за заключение договоров на предоставление услуг и поставку товаров на выгодных для школы условиях и др.

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за нефункциональные обязанности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры надбавки за выслугу лет предусмотрены в пункте 3 приложения № 6 к настоящему Положению.

В пределах фонда оплаты труда Школы процентные ставки данной надбавки могут быть изменены по решению Школы.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности, основным работникам.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 8.6 и 8.8 раздела 8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

8.10. Отдельным категориям работников учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

8.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении критериев оценки эффективности труда

работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

8.12. Также педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, ежемесячно при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться стимулирующие выплаты за высокие результаты труда согласно критериев оценки качества работы - оценочному листу

8.13. Критерии оценки качества работы педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

- подтверждение образовательных результатов выпускников на итоговой аттестации;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы; поднимающих имидж школы, воспитывающих у учащихся патриотизм, толерантность, осознанное отношение к своему здоровью, эстетические и этические качества;
- выполнение поручений, связанных с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, ведение учебно - программной документации, классных журналов, документации по индивидуальной работе с учащимися, направленной на повышение личных образовательных достижений;- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий в соответствии с планом работы школы;
- участие в мероприятиях по охране здоровья;
- творческая методическая работа по предмету: участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в конференциях, выставках презентация, разработка методических рекомендаций, создание авторских программ по учебным предметам и внеурочной деятельности, обобщение опыта на уровне школы, муниципального образования, региона, страны;
- внеклассная работа по предмету, результат которой участие в олимпиадах, конкурсах, других школьных, муниципальных, зональных, региональных и конкурсах;
- творчество и проведение предметных недель;
- участие в мероприятиях по профилактике у школьников вредных привычек, девиантного поведения, правонарушений, участие в рейдовых мероприятиях;
- проведение подворовых обходов;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) учащихся, конфликтов;
- профессиональные темы в периодических изданиях, на личных сайтах и интернет - изданиях;

- участие в работе общественных органов управления, общественных советов, комитетов;

- участие в организации общественно-полезного труда школьников во внеурочное время и на каникулах.

В рамках критериальной оценки учитываются результаты работы учебно-воспитательной работы, полученные при внутришкольном контроле, представленные заместителями директора школы, итоговые самооценки учителей школы, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей, при проверках контролирующих органов согласно представленным документам.

Стимулирующие выплаты производятся всем педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс, в пределах имеющихся денежных средств.

Критерии и показатели для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс могут корректироваться в установленном порядке.

Размер стимулирования устанавливается по результатам работы за месяц, квартал, полугодия, год в соответствии с критериями оценки деятельности работников по оценочным листам. (Приложение № 10 к настоящему Положению)

Для определения стоимости одного балла, объем денежных средств, предназначенный на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов всех учителей школы. В результате чего определяется стоимость одного балла в рублях.

Размер стимулирующей выплаты каждому учителю определяется по следующему алгоритму: стоимость одного балла умножается на сумму набранных этим работником баллов.

8.14. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников Школы устанавливаются по основной должности сотрудника пропорционально отработанному времени в размере 3000(трёх тысяч) рублей в месяц. Данная выплата распространяется на следующие категории сотрудников:

- учителя;

- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед(логопед);

- учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

- медицинские работники (старшая медсестра(фельдшер), медицинская сестра;

обслуживающий персонал(буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, звукооператор, истопник, кастаньянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист(кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной(теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож(вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

8.15. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора Школы в пределах средств определенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При недостатке бюджетного финансирования по независящим от Школы причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату. Выплаты производятся в абсолютных суммах.

При повышении заработной платы в течение учебного года абсолютные суммы доплат и надбавок не меняются.

9. Порядок и условия премирования работников Школы.

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе, могут быть установлены следующие виды премий:

-премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

-заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

-руководителей структурных подразделений Школы и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Школы;

-других работников, занятых в структурных учреждениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Школы.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в пределах фонда заработной платы в размере:

-до четырёх окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении ордерами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов) при:

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.

9.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;
выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. Материальная помощь.

Из фонда оплаты труда Школы работникам может быть выплачена материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями. Размеры и условия выплаты материальной помощи отражены в приложении № 9 к настоящему Положению.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Школы на основании письменного заявления работника и при наличии экономии фонда оплаты труда.

11. Штатное расписание.

11.1. Штатное расписание Школы формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

11.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

11.4. Численный состав работников Школы должен соответствовать достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

12. Гарантии по оплате труда.

12.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательной организации, положением об оплате труда работников общеобразовательной организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

12.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

12.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

12.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015 года № 2762 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

12.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

12.6. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров (эффективных контрактов) между руководителем Школы и работниками.

12.7. Оплата труда руководителя Школы производится на основании трудового договора (эффективного контракта) с управлением образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

12.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Директор

Ю.А.Немолякин

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы по профессиональным
квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к
минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных
окладов), базовым ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 5 821,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, заведующий складом, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь, лаборант, кассир, диспетчер, техник (всех наименований)	0,00
1.2. Должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 6 596,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	аккомпаниатор, диспетчер (вех наименований), специалист по охране труда, специалист по организации питания, младший воспитатель	0,00
2-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), программист ЭВМ, практический психолог, психолог-консультант, программист, технолог по организации питания, юрист-консультант, экономист, электроник	0,06
3-й квалификационный уровень	должности служащих учебно-вспомогательного персонала, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», «ведущий»	0,10

2. Должности работников педагогического персонала		
2.1. Общеобразовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 9 493,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый, педагог-библиотекарь	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований), педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	0,10

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им.В.Е.Омелькова

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад (рублей) с 1 января 2020 года
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 692
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 598

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по</p>

	<p>производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными</p>
	<p>пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>3. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения</p>	<p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки</p>

квалификации кадров на производстве	и повышения квалификации кадров
5. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист,
1	2
	старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им. В.Е.Омелькова

ПОРЯДОК
распределения доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность
педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

№ п/п	Содержание записи	Условия выплаты	Сумма, руб.
1	Проверка письменных работ	Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах	до 2 000
		Учителям за проверку письменных работ в 5-9 классах по предметам: русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия	до 2 500
		Учителям за проверку письменных работ в 5-9 классах по предмету английский язык	до 1 500
		Учителям за проверку письменных работ в 5-9 классах по предметам: биология, физика, химия, география	до 1 200
2	За классное руководство	в классах с наполняемостью 14 и более учащихся	4 000
		в классах с наполняемостью менее 14 человек	пропорционально наполняемости класса
3	За заведованиями элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т. д.)		до 1 000
4	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями		до 1000
5	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Заместителю директора по воспитательной работе (за 1 ставку)	2 000
		Педагогу-психологу, социальному педагогу (за 1 ставку)	1 000
		Учителю физической культуры в 5 -11 классах (за 18 часов)	2 000
		В случае, если педагогические работники	

		работают на условиях неполного рабочего времени, указанная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени	
6	ФГОС		Доплата в соответствии и с расчетом
7	Работа в рамках дистанционного обучения		до 5 000
8	Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения)		до 6 000
9	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	Дополнительно к выплате за классное руководство Независимо от наполняемости класса	5 000

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им. В.Е.Омелькова

**1. ПОРЯДОК
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс**

№ п/ п	Наименование	Рубли, коэффициент или процент
1	За квалификационную категорию педагогическим работникам (участвующих в учебном процессе): При наличии высшей квалификационной категории; При наличии первой квалификационной категории; При наличии второй квалификационной категории;	Повышающий коэффициент к окладу 0,15 0,10 0,05
2	Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание: За ученую степень кандидата наук За почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный» За ученую степень доктора наук	Повышающий коэффициент к окладу 0,075 0,075 0,15
3	Стимулирующая надбавка за выслугу лет педагогического стажа: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 до 15 лет при выслуге лет от 15 и более лет	до 1 000 руб. до 1 500 руб. до 2 000 руб. до 2 500 руб.
4	Иные виды надбавок, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей сотрудника	до 15 000 руб.
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования в течение трех лет после окончания и заключившим трудовой договор с	до 5 000 руб.

	образовательным учреждением (на первые два года с момента заключения трудового договора)	
--	--	--

**2. ПОРЯДОК
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
АУП, УВП, ППП и МОП**

№ п/п	Наименование	Рубли, коэффициент или процент
1	За квалификационную категорию педагогическим работникам (не участвующих в учебном процессе): При наличии высшей квалификационной категории; При наличии первой квалификационной категории; При наличии второй квалификационной категории	Повышающий коэффициент к окладу 0,15 0,10 0,05
2	Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (для административного, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала)	Коэффициент до 3
3	Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание: За ученую степень кандидата наук За почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный» За ученую степень доктора наук	Повышающий коэффициент к окладу 0,075 0,075 0,15
4	Надбавка за интенсивность и напряженность работы (для административного, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала)	до 15 000 руб.
5	Стимулирующая надбавка за выслугу лет за общий стаж работы в учреждениях образования: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 до 15 лет при выслуге лет от 15 и более лет	5% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада
4	Иные виды надбавок, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей сотрудника	до 15 000 руб.

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им. В.Е.Омелькова

**ПОРЯДОК
распределения компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование	Рубли, процент
1	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам СОУТ)	до 12%
2	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда (по итогам СОУТ)	до 24%
3	Специалистам, работающим в сельской местности (ППП, УВП)	25%
4	За совмещение профессий (должностей)	до 15 000 руб.
5	За расширение зоны обслуживания	до 15 000 руб.
6	За увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным договором	до 15000 руб.
7	Работа в ночное время	ст.154 ТК РФ (не менее 20% от оклада; работникам сторожевой охраны 35% от часовой тарифной ставки (оклада)
8	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ (не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада) за день или час работы сверх

		ДОЛЖНОСТНОГО оклада)
9	За сверхурочную работу	ст.152 ТК РФ

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им. В.Е.Омелькова

Распределение премий работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплат	Структурное подразделение	Сумма в рублях
1	премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);	АУП, педагогический персонал участвующий в учебном процессе, ППП,УВП, МОП	до 20 000 руб.
2	премия за качество выполняемых работ	АУП, педагогический персонал участвующий в учебном процессе, ППП,УВП, МОП	до 4-х окладов до 3-х окладов
3	премия за интенсивность и высокие результаты работы	АУП, педагогический персонал участвующий в учебном процессе, ППП,УВП, МОП	до 15 000 руб.
4	К профессиональным, государственным праздникам (Новый год, день защитника Отечества, международный женский день, праздник Весны и Труда, день Победы, день учителя)	АУП, педагогический персонал участвующий в учебном процессе, ППП,УВП, МОП	до 15 000 руб.
5	К юбилейной дате (50,55,60,65,70,75 и т.д. лет)	АУП, педагогический персонал участвующий в учебном процессе, ППП,УВП, МОП	до 5 000 руб.

Приложение № 9
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ ООШ № 21
им. В.Е.Омелькова

Распределение материальной помощи работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Сумма в рублях
1	Материальная помощь по заявлению работника в связи со следующими обстоятельствами: - материальные финансовые затруднения; - длительная болезнь работника; - смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети); - свадьба работника впервые; - рождение ребенка.	до 15 000 руб.