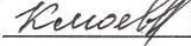
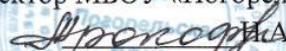


Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
 Н.Н.Клюева
«_23» марта_2023 г

Утверждено
приказом № 26 от «23» марта 2023г
Директор МБОУ «Погорельская СОШ»
 И.А.Прокофьева



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В
МБОУ «ПОГОРЕЛЬСКАЯ СОШ»**

Принято на общем собрании работников коллектива
МБОУ «Погорельская СОШ»
Протокол №3 от 23.03.2023 г.

с. Погорелое Городище

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Погорельская средняя общеобразовательная школа» имени Героя Советского Союза Н.И.Черкасова (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБОУ «Погорельская СОШ» (далее–Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.
- Профессиональных стандартов.
- Государственных гарантий по оплате труда.
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 22.12.2017 № 11.
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 №ВП- 1992/02.
- Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тверской области от 21.12.2022 г № 719-пп
- Постановления Администрации Зубцовского района «О внесении изменений в постановление Администрации Зубцовского района от 31.08.2017 г № 368» от 22.12.2022 г № 808.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждения, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения и муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного

размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Тверской области на соответствующий год между правительством Тверской области, тверским объединением профсоюзов и тверским объединением работодателей.

1.9 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников осуществляется:

- по представлению заместителей директора с учетом мнения комиссии по оценке качества и эффективности;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях по представлению руководителей структурных подразделений с учетом мнения комиссии, по оценке качества и эффективности.

1.10. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

1.11. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательного Учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно- управленческий персонал Учреждения;
- иные педагогически работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Учреждения;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП}$,

где:

$\text{ФОТ}_{\text{увд}}$ –базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб –базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП –доля базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ}$,

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ –стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ –фонд оплаты труда Учреждения;

СТ –доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников Учреждения за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».
- приложение № 4 «Должностные оклады младшего обслуживающего персонала».
- приложение № 5 Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
- приложение № 6 критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера к работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4.В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в сельской местности;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в Учреждении.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1.С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников и внешнего контроля качества образовательного уровня.

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования.

5.5. В Учреждении могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся–призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.
- стимулирующие выплаты, приходящиеся на дни профессиональных праздников к (День Учителя, День школьного библиотекаря, День бухгалтера и т.п.);
- стимулирующие выплаты, приходящиеся на дни общих праздников (8 марта/23 февраля, Новый год и др.) определяются в равных долях для всех работников, подлежащих стимулированию.

5.6.В пределах выделенного фонда заработной платы работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами в размере не менее одного должностного оклада:

- к юбилейным датам (35, 40,45,50 и т.п. лет);
- при окончании учебного заведения по специальности;
- выплата единовременного пособия на лечение при получении увечья на производстве, установление инвалидности, в связи с длительной или сложной операцией, тяжелое заболевание (более 1 месяца на б/л);
- выплата единовременного пособия по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.);
- в связи с длительной или сложной операцией более 1 месяца на б/л;
- разовая выплата материальной помощи в случае смерти близких (мать, отец, дочь, сын, муж, жена);
- разовая материальная помощь на санаторно – курортное лечение работника.

5.7.Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель Учреждения и по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения общего собрания работников.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	9109
	Социальный педагог	
	Преподаватель – организатор ОБЖ	9445
3 квалификационный уровень	Воспитатель ГПД	9284
	Мастер производственного обучения	
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	9445
	Учитель	
	Учитель-логопед	

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

**Должностные оклады
административно-хозяйственного персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	8233
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заместитель директора	13402
	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационный уровень	лаборант	7238

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

Должностные оклады младшего обслуживающего персонала

Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Уборщик служебных помещений	4537
Гардеробщик	
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	
Сторож	
Юрисконсульт	8076
Инженер- электроник	
Повар	7839
Кухонный рабочий	4692
Оператор котельной	7238

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

**Перечень выплат работникам Учреждения за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных**

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 5 процентов от должностного оклада

<p>Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни</p>	<p>Оплачивается в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сдельщикам—подвойным сдельным расценкам; • работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, –в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; • работникам, получающим должностной оклад, –в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверхдолжностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
<p>За выполнение работ различной квалификации</p>	<p>Оплачивается, как при работе более высокой квалификации</p>
<p>Доплата при совмещении профессий (должностей),расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
<p>Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <p>–за классное руководство;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ежемесячно 1500 руб • ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
<p>–проверку письменных работ;</p>	<p>Ежемесячно от 5 до 12 процентов от должностного оклада</p>

–руководство школьными предметными объединениями и муниципальными предметными объединениями	Ежемесячно 10-20 процентов от должностного оклада
–заведование кабинетами и лабораториями	Ежемесячно 7 процентов от должностного оклада
За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе: –за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;	Ежемесячно 10 процентов от должностного оклада
–осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно 10 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в сельской местности	Ежемесячно 25 процентов
Доплата за Почетное звание	Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада
Доплата за работу с учебниками	Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада
Доплата до МРОТ	В соответствии установленных размеров Правительством

Приложение № 6
к положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Погорельская СОШ»

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3 балла; 99–98% – 2 балла; 98–95% – 1 балл; менее 95% – 0 баллов
2	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1–3 – 1 балл; 4–6 – 2 балла; 7–9 – 3 балла
3	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку
4	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	Федеральный уровень– 2 балл; Региональный уровень– 1 балл; Муниципальный уровень– 0,5 балла; Уровень учреждения– 0,5 балла
6	Участие в работе областных конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов–основной докладчик; 4 балла–содокладчик; 1 балл–рядовой участник
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы Муниципальный: 1 –участие; 2 –победа. Региональный: 2 –участие; 3 –победа. Федеральный:

		3 –участие; 4 –победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. –при условии представления опубликованной статьи–сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	Международный уровень– 4 балла; Федеральный уровень– 3 балла; Региональный уровень– 2 балла; Муниципальный уровень– 1 балл
2. Воспитательная деятельность преподавателей		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций Учреждения
10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	2 балла
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов– 1 балл
15	Оформление кабинетов	Отсутствие замечаний– 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл–за отсутствие замечаний
17	Победа преподавателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 –участие; 2 –победа. Региональный: 2 –участие; 3 –победа. Федеральный:

		3 –участие; 4 - победа
--	--	---------------------------