




Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации
 Е.Н.Громова
Протокол №8 от 21.03.2024 г

Утверждено решением:

Совета школы

 А.Ю.Соловьёв
Протокол №3 от 21.03.2024 г.
Общим собранием коллектива
Протокол №8 от 21.03.2024 г.
Педагогическим советом школы
Протокол №9 от 21.03.2024 г.
Приказ директора
№ 21 от 21.03.2024 г.
 И.Г. Михайличенко

**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 3»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Положения «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», утверждённого Постановлением администрации Осташковского городского округа от 28.04.2018г. № 664 (в редакции от 11.11.2019 г. №1819 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», от 29.10.2020 г. №1494 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», от 30.09.2022 г. №1319 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», от 26.12.2022 г. №1760 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», от 02.08.2023 г. №721 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», в редакции от 11.12.2023 г. №1215 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в

муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа», в редакции от 21.03.2024 г. №290 О внесении изменений в постановление Администрации Осташковского городского округа №664 от 28.04.2018 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Осташковского городского округа»).

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работникам в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3», далее по тексту (школа). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор. Порядок и условия установления стимулирующих выплат определяется Положением о выплатах стимулирующего характера в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3».

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7, настоящего Положения.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителя и главного бухгалтера школы, и среднемесячной заработной платы работников школы устанавливается в следующих пределах:

- для директора школы- в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата директора школы не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников школы)

- для заместителей директора школы- в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя директора школы не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников школы)

- для главного бухгалтера школы – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников школы).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем директора школы, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера школы не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников школы)

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера школы формируется за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников школы формируется за счёт всех источников финансового обеспечения без учёта заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются школой самостоятельно.

1.9. Настоящее положение вступает в силу со дня его официального опубликованию на официальном сайте школы и распространяется на правоотношения, возникшие с 18 марта 2024 года.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования.

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

Должностные оклады работников общеобразовательных организаций:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь учебной части, вожатый	5280
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	9239
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	9610
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; педагог-психолог	9795
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	9964

2.1.1. Должностные оклады педагогических работников организаций образования, не вошедшие в ПГК, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9964

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 2.2.1. Надбавка работникам - молодым специалистам;
 - 2.2.2. Надбавка за особые условия труда;
 - 2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 2.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания;
 - 2.2.5. Доплата за увеличение объема работы;
 - 2.2.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 2.2.7. Надбавка за квалификационную категорию.
 - 2.2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 - 2.2.9. Доплата за сверхурочную работу.
 - 2.2.10. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.
 - 2.2.11. Доплата за проверку письменных работ.
 - 2.2.12. Доплата за заведование кабинетом, лабораторией.
 - 2.2.13. Доплата за заведование учебными мастерскими.
 - 2.2.14. Доплата за внеклассную работу.
 - 2.2.15. Доплата за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями.
 - 2.2.16. Доплата за кружок.
 - 2.2.17. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 2.2.18. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.
 - 2.2.19. Надбавка за работу в сельской местности.
- 2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.
- 2.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 2.4.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

- 2.4.2. Персональная поощрительная выплата;
- 2.4.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.4.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2.4.5. Единовременная поощрительная выплата;
- 2.4.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- 2.4.7. Надбавка за наставничество;
- 2.4.8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры занятых в системе образования.

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Библиотекарь						
Ведущий			9780			
Первой категории			9494			
Второй категории			9224			
Без категории			8953			

- 3.1. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
 - 3.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 3.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания;
 - 3.1.3. Доплата за увеличение объема работы;
 - 3.1.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 3.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 - 3.1.6. Доплата за сверхурочную работу.
 - 3.1.7. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 3.1.8. Надбавка работникам-молодым специалистам.
 - 3.1.9. Надбавка за работу в сельской местности.
- 3.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.
- 3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
 - 3.3.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

- 3.3.2. Персональная поощрительная выплата;
- 3.3.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.3.4. Единовременная поощрительная выплата;
- 3.3.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- 3.3.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 3.3.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 3.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4983
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	5221
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант, диспетчер, инспектор по кадрам	7343
2 квалификационный уровень	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	7489
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7641
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: экономист, бухгалтер, программист	8193
2 квалификационный уровень	
II категория: экономист, бухгалтер, программист	8438
3 квалификационный уровень	
I категория: экономист, бухгалтер, программист	8686
4 квалификационный уровень	

- 4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
- 4.2.1. Надбавка работникам - молодым специалистам;
 - 4.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 4.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания;
 - 4.2.4. Доплата за увеличение объема работы;
 - 4.2.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 4.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 - 4.2.7. Доплата за сверхурочную работу.
 - 4.2.8. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 4.2.9. Надбавка за особые условия труда.
 - 4.2.10. Надбавка за работу в сельской местности.
- 4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.
- 4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 4.4.1. Персональная поощрительная выплата;
 - 4.4.2. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - 4.4.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - 4.4.4. Единовременная поощрительная выплата;
 - 4.4.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы;
 - 4.4.6. Надбавка за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
 - 4.4.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

- 5.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (далее-ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	4787

2 разряд работ	4950
3 разряд работ	5198
4 разряд работ	7343
5 разряд работ	7489
6 разряд работ	7641
7 разряд работ	7795
8 разряд работ	7954

Должности рабочих в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ по ЕТКС	Наименование должности
1 разряд работ	Сторож, дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий;
2 разряд работ	Кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонта здания;
3 разряд работ	Повар
4 разряд работ	Повар

5.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 5.2.1. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 5.2.2. Надбавка за особые условия труда;
- 5.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей);
- 5.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания;
- 5.2.5. Доплата за увеличение объема работы;
- 5.2.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5.2.7. Доплата за работу в ночное время;
- 5.2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5.2.9. Доплата за сверхурочную работу;

5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 5.4.1. Персональная поощрительная выплата;

- 5.4.2. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 5.4.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 5.4.4. Единовременная поощрительная выплата;
- 5.4.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

муниципального учреждения образования, главного бухгалтера.

- 6.1. Должностные оклады заместителей директора школы, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора школы.
- 6.2. С учетом условий труда директору школы, заместителям директора школы, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
 - 6.2.1. Надбавка работникам - молодым специалистам;
 - 6.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 6.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания;
 - 6.2.4. Доплата за увеличение объема работы;
 - 6.2.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 6.2.6. Надбавка за квалификационную категорию;
 - 6.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 6.2.8. Доплата за сверхурочную работу;
 - 6.2.9. Надбавка за особые условия труда;
 - 6.2.10. Надбавка за работу в сельской местности;
- 6.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.
- 6.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
 - 6.4.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
 - 6.4.2. Персональная поощрительная выплата;
 - 6.4.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - 6.4.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - 6.4.5. Единовременная поощрительная выплата;
 - 6.4.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы;
 - 6.4.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.
- 6.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в

разделе 8 настоящего Положения.

6.6. Должностной оклад директора школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

<u>1 группа</u>	<u>2 группа</u>	<u>3 группа</u>	<u>4 группа</u>
20198 руб.	18211 руб.	16332 руб.	14521 руб.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 7.1.1. Надбавка работникам - молодым специалистам;
- 7.1.2. Надбавка за особые условия труда;
- 7.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей);
- 7.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания;
- 7.1.5. Доплата за увеличение объема работы;
- 7.1.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 7.1.7. Доплата за работу в ночное время;
- 7.1.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7.1.9. Надбавка за квалификационную категорию;
- 7.1.10. Доплата за сверхурочную работу;
- 7.1.11. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе;
- 7.1.12. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 7.1.13. Доплата за кружок;
- 7.1.14. Доплата за проверку письменных работ;
- 7.1.15. Доплата за заведование кабинетом, лабораториями;
- 7.1.16. Доплата за заведование учебными мастерскими;
- 7.1.17. Доплата за внеклассную работу;
- 7.1.18. Доплата за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями;
- 7.1.19. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
- 7.1.20. Надбавка за работу в сельской местности;

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

7.3. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки

специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 100% от должностного оклада.

Под молодым специалистом в настоящем положении понимается работник в возрасте до 35 лет включительно.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Надбавка за особые условия труда в отдельных организациях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

7.4.1. В размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по основным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной подготовки;

7.4.2. В размере 10% к должностным окладам- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

7.4.3. В размере 10% к должностным окладам- педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

7.5. Доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В % от должностного оклада не более
Учителям за проверку письменных работ	
в 1 - 4 классах	7
по русскому, родному языку, литературе, родной литературе	12
по математике, алгебре, геометрии, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по истории, химии, физике, географии, биологии, краеведению	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
Учителям за исполнения обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	15
при наличии комбинированных мастерских	17
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15
Учителям, преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитываются интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углублённое изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

7.5.1. Размер выплаты за доплату за кружок определяется в астрономических часах от должностного оклада.

7.5.2. Размер выплаты за проверку письменных работ в 1-4 классах определяется основному учителю с учётом количества обучающихся в классе, без учёта объёма педагогической нагрузки и фиксируется на

учебный год.

7.5.3. Если в этих классах уроки по иностранным языкам проводит **основной учитель**, доплата осуществляется за фактическое количество часов, исходя из размеров, предусмотренных для учителей старших классов (10%), с учетом количества обучающихся.

7.5.4. Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится в том случае если обучающийся выбывает из класса на индивидуальное обучение на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории в течение учебного года и учебная нагрузка по индивидуальному обучению на дому, групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории устанавливается этому же учителю (основному).

7.5.5. Если учебная нагрузка в 1-4 классах по индивидуальному обучению на дому, а также по групповым и индивидуальным занятиям в больнице или санатории назначена с 1 сентября (начало учебного года) основному учителю, то доплата за проверку письменных работ основному учителю производится.

7.5.6. При установлении учебной нагрузки в 1-4 классах за индивидуальное обучение на дому, а также по групповым и индивидуальным занятиям в больнице или санатории в течение учебного года другому учителю - доплата за проверку письменных работ этому учителю-производится.

7.5.7. В малокомплектных начальных классах доплата за проверку письменных работ производится как за один класс (класс-комплект) в зависимости от общего количества обучающихся, без учёта объёма педагогической нагрузки и фиксируется на учебный год.

7.5.8. Размер выплаты за проверку письменных работ в 5-11 классах определяется с учётом объёма педагогической нагрузки, количества обучающихся в классе и фиксируется на учебный год.

7.5.9. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы.

7.5.10. Учителям 5-11 классов, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится в том случае если обучающийся выбывает из класса на индивидуальное обучение на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории в течение учебного года и учебная нагрузка по индивидуальному обучению на дому и групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории устанавливается этому же учителю.

7.5.11. Если учебная нагрузка по индивидуальному обучению на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории назначена с 1

сентября (начало учебного года), то доплата за проверку письменных работ производится или учебная нагрузка по индивидуальному обучению на дому и групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории устанавливается в течение учебного года другому учителю.

7.5.12. Педагогическая нагрузка учителей за элективные курсы в девярых-одиннадцатых классах в расчёт за проверку письменных работ не входит.

7.5.13. Учителям в коррекционных (1-4); (5-9) классах 8 вида доплата за проверку письменных работ не производится.

7.5.14. Алгоритм расчёта доплаты за проверку письменных работ в 1-4 классах

1. Рассчитываем среднюю наполняемость класса (количество обучающихся делить на количество классов)
2. Рассчитываем коэффициент наполняемости класса (среднюю наполняемость класса делить на норму наполняемости 25)
3. Рассчитываем сумму доплаты за проверку письменных работ (должностной оклад умножаем на % доплаты, умножаем на коэффициент наполняемости класса).

7.5.15. Алгоритм расчёта доплаты за проверку письменных работ в 5-11 классах

1. Рассчитываем среднюю наполняемость класса (количество обучающихся делить на количество классов)
2. Рассчитываем коэффициент наполняемости класса (среднюю наполняемость класса делить на норму наполняемости 25)
3. Рассчитываем сумму доплаты за проверку письменных работ (должностной оклад умножаем на % доплаты, умножаем на фактический объём учебной нагрузки, делим на норму учебной нагрузки за ставку заработной платы, умножаем на коэффициент наполняемости класса).

7.5.16. При делении классов на подгруппы по иностранному языку коэффициент наполняемости класса рассчитываем (среднюю наполняемость класса делить на 12,5).

7.6. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается

педагогическим работникам реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в размере 1500 рублей в месяц.

В случае осуществления педагогическим работником школы, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования классного руководства в двух и более классах, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), надбавка за классное руководство выплачивается не более двух выплат в размере 1500 рублей независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя, производится из расчёта установленной выплаты за выполнение функций классного руководителя согласно отработанного в замещаемом периоде времени.

7.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.9. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику (рабочему) при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором как по другой так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.13. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	Высшая	Первая	
1	2	3	
1 квалификационный уровень	4888	2793	
2 квалификационный уровень	5085	2906	
3 квалификационный уровень	5183	2962	
4 квалификационный уровень	5273	3013	

7.13.1. При условии выполнения педагогической работы педагогическим работником на неполную ставку, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учётом уменьшения размера надбавки пропорционально выполняемой неполной ставке.

При условии выполнения преподавательской работы педагогическим работником (учителем, педагогом дополнительного образования) более 18 часов в неделю, надбавка за квалификационную категорию оплачивается за весь фактический объём учебной (преподавательской) работы в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (ст.60.2.; ст.151), (ст.60.1; ст.285).

7.14. Учитывается при оплате труда:

7.14.1. Имеющуюся квалификационная категория в течение срока его действия за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывать квалификационную категорию, установленную в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

	(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверхучебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
--	---

Учитывается при оплате труда:

7.14.2. Имеющаяся квалификационная категория в течение срока его действия за выполнение педагогической работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения.

7.14.3. При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

7.15. Сохраняется уровень оплаты труда, предусмотренный для педагогических работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до **одного года:**

-возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;

-длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

-при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком до 3-х лет, годовичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

-на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

-в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста;

-в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

-педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в

период исполнения ими на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

7.16. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы работы не менее чем в двойном размере.

7.17. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

Директор школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата не устанавливается.

7.18. Надбавка за работу в организациях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25% от должностного оклада.

7.19. Порядок и условия установления ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам предусмотрены в разделе 15 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

8.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

8.1.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

8.1.2. Персональная поощрительная выплата;

8.1.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

8.1.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

8.1.5. Единовременная поощрительная выплата;

8.1.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы;

8.1.7. Надбавка за наставничество;

8.1.8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

8.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 8.1.1 - 8.1.8 пункта 8.1 устанавливаются по решению директора школы:

8.2.1. Заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору школы непосредственно;

8.2.2. Руководителям структурных подразделений школы, работникам (рабочим), подчинённым заместителю директора школы,- по представлению заместителей директора школы;

8.2.3. Остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях школы,- по представлению руководителей структурных подразделений школы.

8.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 8.1.1 — 8.1.8 пункта 8.1 устанавливаются директору школы Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа на определённый срок в течение календарного года.

8.4. Надбавка работникам школы за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада- при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада- при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада- за наличие почётного звания («Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования»)

10% от должностного оклада- за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

8.4.1. При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, доплата устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

8.4.2. При одновременном возникновении у работника права на установление доплаты по нескольким основаниям за присвоение почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

8.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 300% от должностного оклада (оклада), принимается директором школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении директору школы персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 300% от должностного оклада, принимается Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа на определённый срок в течение календарного года.

8.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора школы высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

8.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности школы, которая устанавливается локальными нормативными актами школы в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности школы в целом Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится школа.

8.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами школы.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения директора и работников (работчих) школы.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования;

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда директора школы являются:

- эффективность и качество процесса обучения в школе;

- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в школе;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в школе;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности школы;
- доступность качественного образования в школе;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) школы, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет директор школы на основании Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом школы на основе примерного регламента Учредителя в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится школа.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности директора школы и критерии их оценки, устанавливаются Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа в подведомственности которого находится школа.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда школы, направленный на эти цели, определяется ежегодно Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится школа.

8.10. Надбавка за наставничество устанавливается педагогическим работникам школы, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ на период реализации программы наставничества в размере 5000 рублей в месяц.

8.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования и (или) муниципальных образовательных организациях, за исключением лет, проработанных в таких организациях по профессиям рабочих, в следующих размерах:

- А) 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- Б) 15 % от должностного оклада - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;
- В) 20% от должностного оклада - при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;
- Г) 30% от должностного оклада - свыше 15 лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05. 1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту, на военной службе по призыву.

9. Планирование фонда оплаты труда в организациях образования.

9.1. Фонд оплаты труда школы определяется исходя из численного количества работников, рабочих по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из:

- должностного оклада (оклада) работника (рабочего) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Фонд оплаты труда школы определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится школа, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

9.2. Фонд оплаты труда школы планируется из областного, местного и федерального бюджетов.

9.3. Для алгоритма расчёта (областной бюджет) Учредителем используется:

- норматив на одного обучающегося школы;
- количество обучающихся в школе;
- поправочный коэффициент;
- установленная средняя заработная плата педагогического персонала;

Для алгоритма расчёта (федеральный бюджет) Учредителем используется:

- количество классов в школе;

9.4. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы определяется в объеме не более 40 процентов.

9.5. Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных организациях образования утверждается нормативным правовым актом администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования.

10. Другие вопросы оплаты труда.

10.1. Штатное расписание школы ежегодно утверждается её директором на

учебный год и включает в себя все должности специалистов, служащих, профессий рабочих школы по областному, федеральному и местному бюджету.

Численный состав работников (рабочих) школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг, установленного Администрацией Осташковского городского округа.

Для заполнения штатного расписания используется унифицированная форма №Т-3. Изменения в унифицированную форму № Т-3 «Штатное расписание» вносятся на основании Порядка применения унифицированных форм первичной учётной документации, утверждённого постановлением Госкомстата России от 24.03.1999 года №20.

10.2. Срок выдачи заработной платы за первую половину месяца для работников (рабочих) школы-20 число текущего месяца, за вторую половину месяца-5 число месяца, следующего за расчётным.

За первую половину месяца заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать должностной оклад работника (оклад рабочего) за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнении месячной нормы рабочего времени и норм труда.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчёт которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, осуществление указанных выплат производится при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц.

10.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Для сторожей школы устанавливается режим рабочего времени - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учётом рабочего времени исходя из нормальной продолжительности 40 часовой рабочей недели. Устанавливается длительность учётного периода рабочего времени равной одному календарному году.

10.5. За работу в нерабочие праздничные дни сторожам школы при суммированном учёте рабочего времени производится следующим образом:
-работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.
-при суммированном учёте рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

-при подсчёте сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведённая сверх нормы рабочего времени не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Алгоритм расчёта доплаты за работу в нерабочие праздничные дни

1) Находим стоимость 1 часа за работу в нерабочие праздничные дни:

(Оклад/ норма часов данного месяца по производственному календарю) = стоимость 1 часа за работу в нерабочие праздничные дни.

2) Находим доплату за работу в нерабочие праздничные дни:

(стоимость 1 часа за работу в нерабочие праздничные дни * фактическое количество часов, отработанные в нерабочие праздничные дни = доплата за работу в нерабочие праздничные дни).

10.6. Оплата за сверхурочную работу сторожам школы при суммированном учёте рабочего времени производится в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ - в полуторном размере за первые два часа работы, в двойном размере – за остальные часы сверхурочной работы.

10.7. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Алгоритм расчёта доплаты за работу в ночное время:

1) Находим 20% от часовой ставки оклада:

(Оклад/ норма часов данного месяца по производственному календарю) *20%= стоимость 1 часа за работу в ночное время

2) Находим доплату за работу в ночное время:

(стоимость 1 часа за работу в ночное время * фактическое количество часов отработанное в ночное время = доплата за работу в ночное время)

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

10.8. Порядок расчета заработной платы сторожам школы при суммированном учете рабочего времени утвержден в Положении о суммированном учете рабочего времени в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3».

10.9. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск до целых дней не округляется:

Например:

-У педагогических работников $56 \text{ дней} / 12 \text{ месяцев} = 4,67$ дня за один месяц работы *3 отработанных месяца = 14,01 дня;

-У прочих работников $28 \text{ дней} / 12 \text{ месяцев} = 2,33$ дня за один месяц работы *3 отработанных месяца = 6,99 дня;

11. Тарификация педагогических работников.

11.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической (преподавательской) нагрузки.

11.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. 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.

11.3. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться директором школы, определяется Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, а других педагогических работников – самой школой.

11.4. Верхнего предела объема учебной нагрузки, который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам не установлено.

11.5. Тарификационный список учителей, воспитателей и других педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

11.6. В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на учебный предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

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

11.8. Тарификационный список учителей и других педагогических работников утверждается директором школы.

12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

12.1. Почасовая оплата труда в школе применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- за часы преподавательской работы, выполненной учителями сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

12.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы учителя, воспитателя и других педагогических работников за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячная норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и вычитание количества сокращённых часов предпраздничных дней и деления его на 12 месяцев.

Например:

$(18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} \times 247 \text{ дня (число рабочих дней в 2022 году)} - 3 \text{ часа (сокращённые предпраздничные часы в 2022 году)} : 12) = 73.85$ -среднемесячное количество рабочих часов учителей в 2022 году.

$(18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} \times 247 \text{ дня (число рабочих дней в 2023 году)} - 3 \text{ часа (сокращённые предпраздничные часы в 2023 году)} : 12) = 73.85$ -среднемесячное количество рабочих часов учителей в 2023 году.

$(18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} \times 248 \text{ дня (число рабочих дней в 2024 году)} - 5 \text{ часа (сокращённые предпраздничные часы в 2024 году)} : 12) = 73.98$ -среднемесячное количество рабочих часов учителей в 2024 году.

Почасовая оплата производится с учетом квалификационной категории, проверки письменных работ замещающего педагогического работника.

12.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

12.4. Если заранее известно, что замещение педагогического работника будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет), то часовая оплата не используется. Оплата труда производится с учетом часов учебной нагрузки, установленной по тарификации.

13. Порядок индексация заработной платы.

13.1. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

13.2. Школа производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексируется заработная плата всех работников, работающих по трудовому договору.

13.4. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

13.5. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учётом мотивированного мнения представителей работников, рабочих в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

13.6. Принимает меры обеспечения индексации заработной платы работников и рабочих школы –главный распорядитель бюджетных средств Министерство образования Тверской области.

13.7. Решение об индексации принимается местными органами власти в лице Главы Осташковского городского округа.

13.8. Направление расходования средств на цели индексации, включая субсидии на выполнение муниципального задания, должно осуществляться в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

13.9. Индексации подлежат оклад, должностной оклад.

13.10. После индексации все установленные к окладу, должностному окладу выплаты пересчитываются исходя из нового оклада, должностного оклада с учётом его повышения.

Таким образом увеличиваются размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

13.11. При определении размера заработной платы, должна быть соблюдена величина МРОТ, установленного федеральным законом.

13.12. При повышении в школе окладов (должностных окладов), средний заработок работников повышается в следующем порядке:

13.12.1.если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления оклада (должностного оклада), установленных в месяце последнего повышения окладов (должностных окладов), на оклады (должностные оклады), установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

13.12.2.если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

13.12.3.если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения оклада (должностного оклада), до окончания указанного периода.

13.13. При повышении среднего заработка учитываются оклады (должностные оклады), выплаты, установленные к окладам (должностным окладам), в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к окладам (должностным окладам), в диапазоне значений (проценты, кратность).

13.14. При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

13.15. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления, оклада (должностного оклада), установленных работнику с даты фактического

начала работы после его восстановления на прежней работе, на оклад (должностной оклад), установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в школе оклады (должностные оклады) повышались.

13.16. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

14. Порядок удержания и уплаты членских профсоюзных взносов.

14.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, бухгалтерия школы ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

14.2. Заявления членов профсоюза об уплате членских профсоюзных взносов хранятся в бухгалтерии школы.

14.3. Сумма членских профсоюзных взносов в соответствии с установленными процентами перечисляется бухгалтерией школы в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

14.4. Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя, независимо от источников этих выплат.

К видам заработной платы, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся следующие выплаты:

-Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

-Выплаты компенсационного характера:

Надбавка работникам - молодым специалистам;

Надбавка за особые условия труда;

Доплата за совмещение профессий (должностей);

Доплата за расширение зон обслуживания;

Доплата за увеличение объема работы;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Доплата за работу в ночное время;

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Надбавка за квалификационную категорию;

Доплата за сверхурочную работу;

Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе;

Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Доплата за кружок;

Доплата за проверку письменных работ;

Доплата за заведование кабинетом, лабораториями;
Доплата за заведование учебными мастерскими;
Доплата за внеклассную работу;
Доплата за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями;
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;

-Выплаты стимулирующего характера:

Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

Персональная поощрительная выплата;

Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

Поощрительная выплата за высокие результаты работы;

Единовременная поощрительная выплата (к юбилейным датам, к профессиональному празднику «День учителя»)

Надбавка за наставничество

Ежемесячная надбавка за выслугу лет

Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются **другие доходы**, связанные с трудовой деятельностью работника, к которым относятся следующие выплаты:

Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

Оплата дополнительных отпусков, установленных трудовым законодательством для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях (учебные отпуска);

Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации;

Оплата работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

Оплата за время вынужденного прогула;

Оплата простоев не по вине работника.

К доходам, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся следующие выплаты:

Пенсии, государственные пособия, денежное возмещение командировочных расходов, денежное возмещение коммунальных расходов, пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя;

Единовременные поощрительные выплаты не входящие в систему оплаты труда (единовременная выплата к началу нового учебного года педагогическим работникам; единовременная выплата к началу нового учебного года работникам, рабочим);

14.5. Контрольно-ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации не реже одного раза в год проверяет правильность уплаты членских профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления.

15. Порядок и условия установления ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счёт средств федерального бюджета.

15.1. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (далее - постановление N 448, государственная программа "Развитие образования"), постановлением Правительства Тверской области от 23 июля 2020 года №330-пп «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Тверской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

15.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам школы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

15.3. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

15.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное из

бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

15.5. Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

15.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

15.7. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника школы с его письменного согласия приказом директора школы.

15.8. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

15.9. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, необходимо руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

В настоящем разделе предусмотрены следующие принципы, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

-Принцип недопущения в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

-Принцип преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

-Принцип определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

-Принцип временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное

руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

-Принцип возможности отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

15.10. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

15.11. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам с установлением соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

15.12. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

15.13. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка учитывать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

15.14. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

15.15. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем и оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

15.16. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

15.17. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам предоставляется школе по коду вида финансового обеспечения (деятельности) 4 «Субсидия на выполнение муниципального задания».

16. ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ.

16.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

16.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

16.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года

16.4. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

16.5. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

16.6. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается

изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

16.7. При возложении на учителей школы, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых школа являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

16.8. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

16.9. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

16.10. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ.

16.11. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с настоящим Порядком и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

16.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

16.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим порядком.

16.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

16.15. Учебная нагрузка педагогических работников школы верхним пределом не ограничивается.

16.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников школы установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с

уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

16.17. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

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

16.19. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы.

16.20. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

	Приложение №1 К Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3»
--	---

Показатели и порядок отнесения организаций образования
к группам по оплате труда руководителей

Показатели для отнесения организаций образования
к группам по оплате труда руководителей

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в образовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
3. Количество дошкольных групп в образовательных организациях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		

Показатели	Условия	Количество баллов
в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, юных речников, юных пограничников, юных авиаторов, юных космонавтов, юных туристов, юных техников, юных натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,5
5. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся в	до 30

Показатели	Условия	Количество баллов
	организациях, работающих в таком режиме	
8. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
9. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки и др.):		
спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной	За каждый вид в соответствии	до 15

Показатели	Условия	Количество баллов
площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	с требованиями СанПиН	
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
14. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	до 3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
	в других случаях	до 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
17. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные	За каждого обучающегося	0,5

Показатели	Условия	Количество баллов
секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе		
19. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
20. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	1

Порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда директору школы определяется не чаще одного раза в год Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов увеличивается Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования, за каждый дополнительный показатель до **20 баллов**.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся организаций образования определяется:

а) по общеобразовательным организациям и оздоровительной общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

б) по профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

в) по организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, отдельным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

г) по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

д) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

е) по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю.

5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Организации дополнительного образования, финансируемые из областного бюджета Тверской области, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Учредителем в лице администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования, устанавливает показатели по организациям образования для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям организаций образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в

области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

8. Группы оплаты труда для руководящих работников организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Государственные образовательные организации Тверской области	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	-
Детско-юношеская спортивная школа	свыше 350	до 350	-	-
Организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; отдельные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; оздоровительная общеобразовательная организация для детей, нуждающихся в длительном лечении; общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	свыше 350	до 350	до 250	до 150

9. Группы оплаты труда для руководителей организаций образования, не указанных в пункте 8 настоящего приложения, определяются Учредителем в лице Администрации Осташковского городского округа, в подведомственности которого находится организация образования, в соответствии с показателями, устанавливаемыми Учредителем в лице администрации Осташковского

городского округа, в подведомственности которого находится организация образования.

