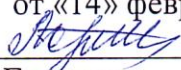


СОГЛАСОВАНО

Протокол собрания
Трудового коллектива
МБОУ СОШ №4
№ 1 от «14» февраля 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
№ 3 от «14» февраля 2023 г.

Л.А.Гальщикова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
№76 от «15» февраля 2023 г.
Директор МБОУ СОШ №4

О.В. Одетова

**Положение об оплате труда в МБОУ СОШ № 4
городского округа город Шарья Костромской области**

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №4» городского округа город Шарья (далее – Положение) разработано в соответствии

- с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- частью 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации,
- Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- постановления главы городского округа город Шарья от 28.10.2008 N 1823/1 «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Шарья»,
- статьями 24, 30, 41, 44, частью 5 статьи 52 Устава муниципального образования городской округ город Шарья Костромской области,
- постановления думы «О внесении изменений в решение Думы городского округа город Шарья от 22.12.2022г., «О внесении изменений в решение Думы городского округа город Шарья от 20.10.2020г., «О внесении изменений в решение Думы городского округа город Шарья от 29.05.2014 № 16-ДН «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья», решение Думы городского округа город Шарья седьмого созыва от 25.11.2021г «О внесении изменений в решение Думы городского округа город Шарья от 29.05.2014 №16-ДН «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья»
- Положение **вступает в силу с 16.02.2023 года.**

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников МБОУСОШ №4

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда организации за счет средств бюджета городского округа город Шарья и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Шарья.

Система оплаты труда работников организации устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения представительного органа работников.

5. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

7. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

9. Штатное расписание организации утверждается ее руководителем.

10. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

11. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, в том числе фиксированные размеры базового оклада, базовой ставки заработной платы, должностного оклада, ставки заработной платы, установленных работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе выплат с использованием повышающих коэффициентов, являются обязательными для включения в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками организации.

Статья 2. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год, исходя из региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, утвержденных Законом Костромской области от 25.12.2013 N 477-5-ЗКО "О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной

деятельности муниципальных образовательных организаций", объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа город Шарья, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации, состоящий из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2. Базовую часть (ФОТб) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, которые направляются на выплату должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

Базовая часть (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда, и составляет до 70 процентов фонда оплаты труда организации.

3. Стимулирующую часть (ФОТст) составляют средства бюджета городского округа город Шарья, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, которые направляются на выплаты стимулирующего характера (за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за стаж работы и выслугу лет), премиальные выплаты по итогам работы, единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам. Стимулирующая часть (ФОТст) обеспечивает мотивацию работников организации к повышению эффективности и результативности труда, материальное стимулирование работников организации в зависимости от результатов их труда и составляет не менее 30 процентов фонда оплаты труда организации.

4. При формировании фонда оплаты труда организации (в расчете на год) предусматриваются средства для выплаты:

1) заместителям руководителя:

- а) базового оклада - в размере 12 базовых окладов;
- б) выплат с использованием коэффициента наполняемости (Кнап) и повышающего коэффициента (Кз) - в размере до 6,0 базовых окладов;
- в) выплат компенсационного характера - в размере до 1,0 базового оклада;
- г) выплат стимулирующего характера:
 - за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 12 базовых окладов;
 - за стаж работы и выслугу лет - в размере до 0,7 базового оклада;
 - премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3 базовых окладов;
 - единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада.

2) работникам, должности которых отнесены к основному персоналу организации согласно приложению 4 к настоящему Положению (далее - работники основного персонала организации):

- а) базового (должностного) оклада - в размере 12 базовых окладов;
- б) выплат с использованием повышающих коэффициентов (Кк, Кз) - в размере до 3,5 базовых окладов;
- в) выплат компенсационного характера - в размере до 7,0 базового оклада;
- г) выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 11,3 базовых окладов;
- за стаж работы и выслугу лет - в размере до 1,5 базового оклада;
- премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3 базовых окладов;
- единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада.

3) иным работникам, не отнесенным к основному персоналу организации:

- а) базового (должностного) оклада - в размере 12 базовых окладов;
- б) выплат компенсационного характера - в размере до 4,8 базовых окладов;
- в) выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ - в размере до 9,3 базовых окладов;
- за стаж работы и выслугу лет - в размере до 1,2 базового оклада;
- премиальных выплат по итогам работы - в размере до 3 базовых окладов;
- единовременных поощрительных выплат к юбилейным и праздничным датам - в размере до 1 базового оклада».

5. Увеличение фонда оплаты труда организации осуществляется, исходя из финансовых возможностей бюджета городского округа город Шарья с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Костромской области, городского округа город Шарья.

Статья 3. Условия оплаты труда работников

1. Размеры и условия оплаты труда работников организации определяются положениями настоящей статьи, за исключением размеров и условий оплаты труда, установленных статьями 4 настоящего Положения для руководителей, их заместителей.

2. Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы и коэффициенты по должностям по профессиональным квалификационным группам должностей работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по должностям, не входящим в профессиональные квалификационные группы, работников организаций устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Увеличение (индексация) размеров базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников организаций осуществляется на основании решения Думы городского округа город Шарья и производится в пределах, утвержденных на календарный год объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа город Шарья, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

При увеличении (индексации) размеров базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников организаций их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается руководителем организации на уровне величины базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженных на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

4. Работникам организации устанавливаются выплаты с использованием повышающих коэффициентов к базовым окладам, базовым ставкам заработной платы.

Размер выплат с использованием повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы определяется путем умножения размера базового оклада, базовой ставки заработной платы работника организации на величину повышающего коэффициента.

Работникам организации устанавливаются выплаты с использованием следующих повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) устанавливается по результатам аттестации в следующих размерах:

Квалификационная категория	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Коэффициент за квалификационную категорию (Кк) устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

2) коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания (Кз) устанавливается в следующих размерах:

Наличие ученой степени, почетного звания	Коэффициент
ученая степень "Кандидат наук", почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР"	0,06
ученая степень "Доктор наук"	0,11

Коэффициент за наличие почетного звания (Кз) устанавливается по основной должности при условии соответствия почетного звания профилю организации или педагогической деятельности работника.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (Кз) выплата устанавливается по одному (максимальному) основанию.

5. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, либо в виде коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья согласно **приложению 2** к настоящему Положению (далее - Перечень компенсационных выплат), установленным в организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами и соглашениями.

6. Работникам организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных организаций городского округа город Шарья согласно **приложению 3** к настоящему Положению (далее - Перечень стимулирующих выплат).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как с применением коэффициентов либо процентов к базовому окладу (базовой ставке) заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников.

7. Расчет месячной заработной платы работников основного персонала, по должностям которых установлена продолжительность рабочего времени, и иных работников, не отнесенных к основному персоналу организации, осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum ПК + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

$\sum ПК$ - сумма выплат с использованием повышающих коэффициентов (K_k , K_z);

$\sum KB$ - сумма выплат компенсационного характера;

$\sum СВ$ - сумма выплат стимулирующего характера.

8. Должностной оклад, ставка заработной платы работников основного персонала, по

должностям которых установлена продолжительность рабочего времени, и иных работников, не отнесенных к основному персоналу организации, определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кд},$$

где:

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

Кд - коэффициент по должности.

9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 приложения 1 к Приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения 1 к Приказу № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу;

10. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 1 сентября.

Руководитель организации ежегодно утверждает на педагогических работников организации тарификационный список по форме, определенной администрацией городского округа город Шарья.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

11. Работники имеют право на получение материальной помощи в порядке, установленном статьей 6 настоящего Положения.

Статья 4. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из базового оклада, коэффициента наполняемости, выплат с использованием повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Базовые оклады заместителей руководителя организации устанавливаются в

следующих размерах:

1) на 10 процентов ниже базового оклада руководителя организации при наличии в штатном расписании организации одной штатной единицы заместителя руководителя;

2) на 20 процентов ниже базового оклада руководителя организации при наличии в штатном расписании организации двух штатных единиц заместителя руководителя.

3. Размеры базовых окладов заместителей увеличиваются (индексируются) в порядке, предусмотренном настоящим Положением для увеличения (индексации) размеров базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников организаций.

4. Должностной оклад заместителей устанавливается в трудовом договоре и определяется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кнап},$$

где:

БО – установлен приложением 1 к Положению;

Кнап - коэффициент наполняемости, который зависит от типа организации и количества обучающихся, устанавливается в следующих размерах:

Тип организации	Коэффициент наполняемости по количеству обучающихся:								
	до 1500 чел.	до 1000 чел.	до 650 чел.	до 500 чел.	до 350 чел.	до 300 чел.	до 200 чел.	до 150 чел.	до 100 чел.
общеобразовательная организация	1,6	1,5	1,4	1,3	1,2	-	-	-	-

Для определения коэффициента наполняемости количество обучающихся в организации устанавливается правовым актом администрации городского округа город Шарья о комплектовании муниципальных образовательных организаций на очередной учебный год.

5. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты с использованием повышающего коэффициента к базовым окладам.

Размер выплат с использованием повышающего коэффициента определяется путем умножения размера базового оклада руководителя организации, базового оклада его заместителя на величину повышающего коэффициента (Кз), который устанавливается за наличие ученой степени, почетного звания в следующих размерах:

Наличие ученой степени, почетного звания	Коэффициент (Кз)
ученая степень "Кандидат наук", почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный работник	0,06

культуры РСФСР"	
ученая степень "Доктор наук"	0,11

Коэффициент за наличие почетного звания устанавливается заместителям по основной должности при условии соответствия почетного звания профилю организации.

При наличии у заместителей нескольких оснований для установления повышающего коэффициента (Кз) выплата устанавливается по одному (максимальному) основанию.

6. Выплаты компенсационного характера заместителям устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, а также в виде коэффициентов к должностному окладу или в абсолютном размере согласно Перечню компенсационных выплат.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, в процентном отношении к базовому окладу или с применением коэффициентов к базовому окладу, или в абсолютном размере.

8. Заместители руководителя имеют право на получение материальной помощи в порядке, установленном статьей 6 настоящего Положения.

Статья 5. Другие вопросы оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы работы, выполненные учителями с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации;

4) за часы работы в объеме не более 300 часов в другой организации (в одной или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы

часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Руководитель организации в пределах фонда оплаты труда организации может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- 1) для профессора, доктора наук - до 0,20;
- 2) для доцента, кандидата наук - до 0,15;
- 3) для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются, исходя из размера базового оклада, базовой ставки заработной платы, определенных для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда с применением коэффициентов, предусмотренных частью 2 статьи 6 настоящего Положения.

Статья 6. Выплата материальной помощи

1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь может осуществляться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и подтверждающих документов в следующих случаях:

1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении);

3) вступления в брак работника (при представлении свидетельства о заключении брака);

4) утраты личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, пожарной службы);

5) особой нужды в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, ранением, травмой, контузией, заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок и других подтверждающих документов).

3. Материальная помощь работникам выплачивается в размере, не превышающем 1

базового оклада в календарный год.

Решение о выплате материальной помощи принимается:

2) для работников организации, в том числе заместителей руководителя организации, - правовым актом руководителя организации.

4. Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам организации, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и трех лет;

2) работникам организации, уволенным из организации и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

5. Условия выплаты материальной помощи, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, не могут противоречить порядку выплаты материальной помощи, предусмотренному настоящей статьей.

6. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №4
городского округа город Шарья

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ, БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И
КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ШАРЬЯ**

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад, базовая ставка заработной платы, в рублях	Коэффициен т по должности (Кд)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник уборщик служебных помещений, сторож, подсобный рабочий	5 598	1,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5 729	1,0
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	5 794	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.	5 859	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	9 780	1,0
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 540	1,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	11 300	1,0
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тьютор, преподаватель	11 340	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	7 928	1,0

	консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 047	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, дежурный по залу	5 729	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)			
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник-программист	5 859	1,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 924	1,0
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 966	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)			
	Заведующий костюмерной	5 916	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства			

и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)			
	Главный библиотекарь, библиотекарь	7 064	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н)			
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС	5 316	1,0

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №4
городского округа город Шарья

**Перечень выплат компенсационного характера работникам
МБОУ СОШ №4 городского округа город Шарья**

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

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 6 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат определяется по результатам данной оценки и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются за:

№	Виды работ	Размер оплаты
1.	За совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей); За расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания; За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	По соглашению сторон трудового договора
2.	Сторожу за сложные условия труда (отсутствие ограждения, освещения территории организации)	до 100%
3.	За работу в ночное время	35%
4.	За работу в выходной или праздничный день	в двойном размере (в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации)
5.	За сверхурочную работу	в первые два часа работы 1,5; далее в двойном размере (в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса)

		Российской Федерации)
6.	За работу неблагоприятными условиями труда в кабинетах: информатики, физики, химии, при наличии подтверждающих документов	до 6%
7.	Уборщикам помещений за уборку и дезинфицирование туалетов	до 6%

3. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливается за:

1	проверку тетрадей в общеобразовательных организациях (учителям 1-4 классов)	не более 14%
2	проверку письменных работ в общеобразовательных организациях (учителям 5-11 классов): – по русскому языку и литературе – по математике – по иностранному языку, химии, физике – истории, биологии, географии, черчению, ОБЖ, информатике, истокам	не более 22% не более 14% не более 12% не более 8%
3	За заведование: – учебными мастерскими – спортивным залом, тренажерным залом – учебными кабинетами – специализированными учебными кабинетами (химия, биология, физика, информатика, ИБЦ)	15% 10% 7% 10%
4	Руководство предметными, методическими объединениями, комиссиями, группами	до 10 чел. – 7% более 10 чел. – 10%
5	Реализацию дополнительных общеобразовательных программ (дополнительных общеразвивающих программ, дополнительных предпрофессиональных программ)	5% за 1 учебный час
6	Организацию работы по трудовому обучению, профессиональной ориентации.	до 10 % включительно
7	Выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных организациях -	на срок с 1 сентября по 30 июня в размере 1000 рублей в месяц при наполняемости класса не менее 25 человек (при изменении наполняемости размер выплаты изменяется пропорционально численности обучающихся);

8	Классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Костромской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц
---	--	---

4. Выплаты за другие виды работ по соглашению сторон:

1	За наполнение и обновление контента Интернет - представительства школы, работа с сайтом «Закупки» и ГМУ	От 5 до 18%
2	Ответственным за – пожарную безопасность – антитеррористическую безопасность – за ГО и ЧС – охрану труда – технику безопасности – ГТО – профилактику ДДТТ – воинский учет – фитосанитарный контроль – эксплуатацию теплоустановок – эксплуатацию электроустановок – утилизацию ТБО – формирование школьного фонда учебников – всеобуч – утренний фильтр обучающихся – архив	От 5 до 20%
4	За заполнение и ведение учетной документации – документации ФИС ФРДО (по мере необходимости) – программа «Аттестат» (по мере необходимости) – протоколов педсоветов, управляющего совета – пенсионного фонда и др.	От 3% до 15%
5	Благоустройство территории школы • уборка мусора • озеленении • окос травы • организация работы на пришкольном участке	От 5% до 14%
6	Выполнение функции дежурного администратора. Соблюдение пропускного режима школы	До 5%
7	За выполнение обязанностей начальника лагеря,	До 25%

	руководителя ремонтной бригады, трудового отряда школы	
8	Уполномоченному по правам ребенка. Руководителю службы примирения. Руководителю ЦДО Руководителю РДШ	До 11%
9	За руководство профсоюзной организацией школы	100%-80% членов профсоюза - 30% от базового оклада; 79%-50% членов профсоюза - 25% от базового оклада; 49%-35% членов профсоюза - 20% от базового оклада; 34%-20% членов профсоюза - 15% от базового оклада
10	За подготовку лабораторных и практических работ по физике, биологии, химии	15%
11	За наставничество	3%
12	Составление и корректировка учебного расписания	35%
13	Курирование внеурочной деятельности по направлениям: • спортивно-оздоровительное • экологическое • духовно-нравственное • интеллектуальное • краеведческое • гражданско-патриотическое	от 7 до 24%
14	Курирование инклюзивного образования, руководство ШППК	В зависимости от учащихся ОВЗ от 1 до 30 человек - 11% от 31 до 60 человек - 15% от 61 до 100 человек – 17% более 100 человек – 20%
15	Курирование методической работой, ИКТ	В зависимости от количества педагогических работников до 30 педагогов – до 50% Более 30 педагогов – до 67%

5. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются:

1.	руководителям и педагогическим работникам за работу в образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	15%
2.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей, нуждающихся в длительном лечении (на основании медицинского заключения)	20%
3.	специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20%

Размер выплат, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 настоящего Примечания, и срок, на который они устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Расчет выплат, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3, 4, 5, 6 пункта 3 Приложения 2 производится исходя из базового оклада (базовой ставки) заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №4
городского округа город Шарья

**Перечень выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ СОШ №4 городского округа город Шарья**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Премияльные выплаты по итогам работы
5. Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- 1) за интенсивность труда;
- 2) за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и за высокие результаты работы устанавливается работнику организации в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами организации на срок не более одного года.

Надбавка за интенсивность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- 1) функции, составляющие содержание труда;
- 2) сложность выполняемых работ;
- 3) большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее опытных, компетентных, ответственных и инициативных работников организации, с учетом условий осуществления ими функциональных обязанностей:

- 1) сложность, срочность и повышенное качество работ и т.д.;
- 2) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) ответственное отношение работника к исполнению своих функциональных обязанностей.

Конкретный размер надбавок работнику организации устанавливается руководителем организации.

Надбавки за интенсивность труда

№	Показатель	Расчет показателя
1.	За разработку и внедрение адаптированных программ для детей с ОВЗ	1 программа – 1% 2 программы – 2% 3 программы - 3% 4 программы – 4%
2.	За работу в инновационной, проектной, исследовательской деятельности	от 2% до 20% (из расчета 1 проект – 2%)
3.	За занятия с учащимися, испытывающими трудности в обучении	– $BO * K_d * K_k * a * v$, где a - среднее количество

		часов в текущем месяце, в - количество отведенных часов.
4.	Сопровождение детей с ОВЗ в учебном процессе: - от 1 до 5 человек - от 6 до 10 человек - от 11 до 15 человек - от 16 до 20 человек - более 20 человек	2% 4% 6% 8% 10%
5.	За интенсивность труда при проверке письменных работ учителями русского языка и литературы, математики в 4-11 классах	3 % за класс
6.	За сопровождение детей в дистанционных конкурсах, олимпиадах, подготовка к очным конкурсам	до 7%
7.	Реализация профильного обучения (обучение по профильным предметам)	0,5% за 1 час
8.	За качество внеурочной деятельности	До 4%
9.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, проведение консультаций к ГИА, ЕГЭ по полугодиям	Разовые выплаты по справке зам. директора по УВР

2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику организации с учетом разработанных и утвержденных в организациях критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, приложение 4

3. За стаж работы, выслугу лет работнику организации устанавливаются и производятся ежемесячно выплаты в следующих размерах:

- 1) от одного года трех лет – 5% базового оклада;
- 2) от трех лет до пяти лет – 7% базового оклада;
- 3) от пяти до десяти лет – 10% базового оклада;
- 4) свыше десяти лет – 15% базового оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего работнику организации право на получение выплат за стаж работы, выслугу лет, определяется правовым актом администрации городского округа город Шарья.

4. Премияльные выплаты устанавливаются работнику организации по итогам работы за месяц, квартал, год с целью поощрения за общие результаты труда по итогам соответствующего периода времени. Премия может быть установлена в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере.

Премирование работника организации производится в соответствии с локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда организации.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется руководителем организации.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам в размере, не превышающем **3 базовых окладов в календарный год**.

За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ выполнение срочных ремонтных работ,	до 15%
--	--------

- срочные работы по устранению замечаний надзорных органов, - срочные работы по оформлению школьной документации, документации выпускных классов - иные работы	
За высокие результаты работы с библиотечным фондом	15%
За сохранность компьютерного оборудования в учебных кабинетах (по итогам года)	7%
За сохранность школьного имущества и учебного фонда	
За высокие результаты работы по развитию материально- технической базы школы	15%
За эффективную работу по увеличению внебюджетного фонда школы	7%
За высокие результаты ЕГЭ и ГИА по русскому языку и литературе, и другим предметам (количество учащихся, сдающих экзамен 50% и более)	7%
-выше среднего городского уровня (соответствует среднему городскому уровню)	
-выше среднего областного уровня (соответствует среднему областному уровню)	15%
За качественную подготовку школы, учебных кабинетов к новому учебному году	20%
За эффективную профилактическую работу с детьми из социально неблагополучных семей	15%
За результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии и поведении учащихся	15%
За создание и своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	15%

Разовые стимулирующие выплаты , стимулирующие профессиональную активность учителя:

Выплаты осуществляются на основании итогов участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

- за качественное проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий по учебному предмету и открытых воспитательных мероприятий:

уровень	Школьный	Муниципальный	Региональный
Размер премии	500 рублей	1000 рублей	2000 рублей

- за победу в конкурсах профессионального мастерства в течение года «Лучший учитель» по приказу Управления образования

- Методический конкурс

уровень	1 место	2 место	3 место	Участие
Федеральный уровень	2000 рублей	1800 рублей	1400 рублей	1500 рублей
Региональный уровень	1500 рублей	1300 рублей	1100 рублей	1000 рублей
Муниципальный уровень	1000 рублей	800 рублей	600 рублей	500 рублей

- за публичное выступление на методических семинарах, родительских собраниях, конференциях, методических семинарах, наличие публикаций:

уровень	Школьный	Муниципальный	Региональный
Размер премии	300 рублей	600 рублей	1000 рублей

- за подготовку победителей и призёров олимпиад Всероссийской олимпиады школьников и научно-исследовательских конкурсов и проектов

уровень	1 место	призовое место
Федеральный уровень	1500 рублей	1200 рублей
Региональный уровень	1000 рублей	700 рублей
Муниципальный уровень	800 рублей	500 рублей
За участие	300 рублей	

- За организацию и проведение тематических мероприятий:

Линейка 1 сентября «Здравствуй школа»	500 рублей
Прощанье с начальной школой - 4 классы	500 рублей
Последний звонок - 9,11 классы	500 рублей
Выпускной вечер - 4,9,11 классы	1000 рублей

- За сохранность, комплектование, высокие результаты работы с библиотечным фондом до 2000 рублей.

Разовые стимулирующие выплаты для заместителя директора по УВР

За качественную Организацию предпрофильного и профильного обучения	до 1000р
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 2000р
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 1000р
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 1000р
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	до 1000р
Высокий показатель по введению ФГОС	до БО

Разовые стимулирующие выплаты для начальника хозяйственного отдела

Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях, соответствующих СанПиН	до 2000 р
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 2000р
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 2000р
За эффективные показатели по модернизации ОУ	до БО

Разовые стимулирующие выплаты для заведующего библиотекой

Высокая читательская активность обучающихся	до 500р
Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	до 1000р

Разовые стимулирующие выплаты для секретаря учебной части

Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 1000р
Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	до 500р
Ведение архивной документации	до 500р
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	до 1000р

Стимулирующие выплаты для обслуживающего персонала школы

Качественное проведение генеральных уборок	до 1000р
Содержание участка в соответствии с планом ремонтных работ по школе (мелкий ремонт, покраска, побелка)	до 2000р
Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 2000р (одноразовое)
Качественное содержание внутришкольной территории (газон, асфальтовое покрытие, спортивная площадка)	до 1000р (одноразовое)
За сохранность школьного имущества, оборудования, инвентаря	до 100%
За соблюдение противопожарной, антитеррористической безопасности, пропускного режима	до 100%

5. **Единовременные поощрительные** выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются работнику организации в связи с 8 марта - Международным женским днем, 23 февраля - Днем защитника Отечества, профессиональными праздниками, юбилейными датами работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), организации.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам устанавливаются как в процентном отношении к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Выплаты производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами организации.

Единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам выплачиваются работникам в размере, не превышающем 1 базового оклада в календарный год.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №4
городского округа город Шарья

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу в МБОУ СОШ №4
городского округа город Шарья Костромской области

Общеобразовательные организации:

Учитель.
Педагог дополнительного образования.
Педагог-психолог.
Учитель-логопед.
Социальный педагог.