

«Утверждаю»
директор
МБОУ «СОШ №3» г. Скопина
_____ Е.В. Барабаш
Приказ от 01.11.2019 г. № 151/д

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
муниципального образования – городской округ
город Скопин Рязанской области»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3» (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2013 год; (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период);

- Положения «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области» (в ред. Постановления Правительства Рязанской области от 05.06.2013 г. №149)

- Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования - городской округ город Скопин Рязанской области» (принято на заседании Скопинского городского Совета депутатов, решение от 26.12.2013г. №69/6)

1.3. Формирование системы оплаты труда работников муниципальных организаций осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;

- порядка аттестации работников организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;

- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- мнения профсоюзного органа работников организаций.

1.4. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам организаций в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника образовательной организации включает в себя должностной оклад с учетом повышающего коэффициента, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников Школы, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Школы в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организации.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются руководителем организации на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам Школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников Школы определяется путем суммирования:

- должностного оклада (ставки) (с учетом доплаты на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей);
- доплат по повышающим коэффициентам (ПК);
- доплат по персональным повышающим коэффициентам (ППК);
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.5. Работникам Школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного руководителя организации принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных организациях, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1	2
1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1. Размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Учебно-вспомогательному персоналу рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 1 к настоящему Примерному положению);
- персональный повышающий коэффициент.

2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.3.1. Размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

2.3.2. Педагогическим работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 2 к настоящему Примерному положению);
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы в образовательной организации (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики);
- за стаж педагогической работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников по уровню образования, за стаж работы либо за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	X
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
	Стаж работы от 0 до 2 лет	X
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

В размер должностного оклада педагогических работников включена доплата на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей.

Порядок определения стажа педагогической работы.

Порядок зачета в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах ССС и Российской Федерации приведен в приложении 7 к настоящему Примерному положению).

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

2.4. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных организаций

2.4.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Школы и правилами внутреннего трудового распорядка организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и

планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка организации.

2.4.2. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю учителям I - IV классов общеобразовательных организаций (в том числе кадетских школ);

- 18 часов в неделю учителям V - XI (XII) классов общеобразовательных организаций (в том числе кадетских школ).

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям - дефектологам и учителям - логопедам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, группах продленного дня общеобразовательных организаций;

- 36 часов в неделю - воспитателям дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, педагогам - психологам, методистам (старшим методистам) образовательных организаций, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных организаций, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных организаций, мастерам производственного обучения.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется учредителем организации (либо уполномоченным им органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям (преподавателям), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

2.4.3. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Школы

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) с учетом применения повышающих коэффициентов (ПК) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.5.3. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

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

- за часы кружковой работы, выполняемых на условиях внешнего совместительства;

- за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. работникам органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада (ставки) педагогического работника с учетом применения повышающих коэффициентов (ПК) 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 при шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.6.2. Руководитель Школы в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут

привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в общеобразовательных организациях, устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

2.7.1. Размеры должностных окладов работников Школы, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должностные оклады работников приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.7.2. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 4 к настоящему Положению);
- персональный повышающий коэффициент.

2.8. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

2.8.1. Размеры должностных окладов рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп рабочих профессий».

Рекомендуемые должностные оклады рабочих приведены в приложении 5 к настоящему Положению.

2.8.2. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 5 к настоящему Положению);
- персональный повышающий коэффициент.

2.9. Оплата труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.9.1. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые должностные оклады и повышающие коэффициенты работников культуры приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

2.9.2. Работникам культуры, искусства и кинематографии рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 6 к настоящему Положению);
- персональный повышающий коэффициент.

2.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.10.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.10.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя организации.

2.10.4. Для работников Школы за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за заведование аттестованными или паспортизированными учебными кабинетами;
- за руководство школьными и городскими методическими объединениями, Приложение 9 к настоящему положению.

2.10.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.10.7. В организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% .

2.10.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

дополнительной работы и не может превышать размера должностного оклада по совмещаемой профессии.

2.10.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать размера должностного оклада по вакантной должности.

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

2.10.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад (ставку), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.10.13. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.10.14. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.10.15. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ), определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) образовательной организации.

2.10.16. Размер доплаты за выполнение функций классного руководителя определить из расчета 40 рублей в месяц за 1 учащегося, согласно постановлению Правительства Рязанской области от 23 января 2008 года № 14 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Рязанской области» за счет субсидий областного бюджета.

2.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.11.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников Школы в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательной организации.

2.11.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.11.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.11.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей, согласно приложению № 8 к настоящему Положению для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся :

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Школы на основе разработанных организацией критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики образовательной организации.

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных организациях.
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.11.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя организации. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

Стимулирующая выплата к заработной плате отдельным категориям педагогических работников устанавливается в следующих размерах:
работникам муниципальных ОО:

- имеющим Почетную грамоту Минобрнауки РФ в размере 1000 рублей ежемесячно;
- имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ» в размере 1500 рублей;
- имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» в размере 2000 рублей;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 3000 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 4000 рублей ежемесячно.

2.11.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников организации или положением об оплате труда работников организации.

2.11.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.11.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.11.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации:

руководителям структурных подразделений организации и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю организации;

руководителям структурных подразделений организации, подчиненным заместителю руководителя организации, по представлению заместителя руководителя организации;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения.

III. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.1. Должностной оклад руководителя Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области в кратном отношении к средней заработной плате работников организации, и составляет от 1 до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.2. Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Размеры стимулирующих выплат и размеры премии руководителю, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда работников Школы.

4.1. Работникам Школы может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в порядке, установленном соответствующей организацией.

4.2. Материальная помощь работникам Школы может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

V. Порядок определения уровня образования

5.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников общеобразовательных организаций Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

5.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института (университета) и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных организациях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

VI. Порядок определения стажа педагогической работы

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть

установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях, в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 7 к настоящему положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения 7 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и организаций, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных организациях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Приложение 1
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»
муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

**Размеры должностных окладов, повышающих
коэффициентов учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностной оклад 4014 руб.		
1 квалификационный уровень	Вожатый, секретарь учебной части	X

Приложение 2
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, должностной оклад (ставка) 6000 руб.		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	X
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	0,03
4 квалификационный уровень	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,05

Приложение 3
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

**Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений», должностной оклад 10 430 руб.		
1 квалификационный уровень	<i>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*></i>	X

Приложение 4
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

**Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов
работников образовательных учреждений, занимающих общепрофессиональные должности
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», должностной оклад 5 528 руб.		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	X
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», должностной оклад 7 510 руб.		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-программист	X
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 внутридолжн.катег.	0,11
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжн.катег.	0,79
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,96
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», должностной оклад 5 528 руб.		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер по	X

уровень	организации труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), юристконсультант	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II должностная категория	0,33
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,46
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,87
5 квалификационный уровень	Главные специалисты; заместитель главного бухгалтера	1,07

Приложение 5
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

**Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий
рабочих**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», должностной оклад 7 510 руб.		
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, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)	0,04 -2 квалификационный разряд; 0,09 -3 квалификационный разряд;
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	0,142
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», должностной оклад 5 111 руб.		
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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,11 -5 квалификационный разряд;
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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,23– 6 квалификационный разряд; 0,35 -7 квалификационный разряд;

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,49
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	0,63–0,79

Приложение 6
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов работников образовательных организаций, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», должностной оклад 7 510 руб.	
Библиотекарь, вторая категория	0,19
первая категория	0,43
«ведущий»	0,56
	0,86

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

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 8
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

**Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат работникам школы**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".
- педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников конкретной организации.

2. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием

**Перечень оснований (критериев)
для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы (учителям) по
результатам труда и методика оценки**

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ ОСНОВАНИЯ (КРИТЕРИЯ)	БАЛЛЫ	ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ		
1.	Официально зафиксированные достижения учащихся по данным аттестаций различного типа		Результаты аттестации (ЕГЭ после 4, 9, 11 классов, подготовка 100% учащихся к ЕГЭ, другие формы итоговой аттестации), средний балл результаты административных контрольных работ, протоколы переводных экзаменов		
	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень (средний балл выше общегородского показателя) - 100% подготовка учащихся к ЕГЭ 	4			
	<ul style="list-style-type: none"> • средний уровень (на общегородском уровне) - более 50% учащихся подготовлены к ЕГЭ 	3			
	<ul style="list-style-type: none"> • соответствует уровню успеваемости учащихся по результатам ВШК - 25-50% учащихся подготовлены к ЕГЭ 	2			
	Официально зафиксированная степень обученности учащихся				
	от 75% до 100% - высокая степень обученности класса	4			
	от 50% до 75% - средняя степень обученности класса	3			
	Официально зафиксированные достижения учащихся в учебной деятельности		Списки победителей, грамоты победителей, лауреатов, призеров, диплом участника.		
	УРОВЕНЬ	✓ международный и всероссийский		подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов и т.п.	5
		✓ областной			4
		✓ муниципальный			3
		✓ школьный			2
- участие в конкурсах, проектах и т.д.		1			

Участие педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации	
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работы в качестве руководителя пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений 	5
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работы в качестве организатора пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов общеобразовательных учреждений 	2
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работы в качестве уполномоченного представителя экзаменационной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений 	3
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работ, связанных с обработкой бланков ответов участников экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений 	3
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работ в предметных и конфликтных комиссиях, организованных для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений 	4

2.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов		Программы курсов, утвержденные школьным методическим объединением. Результаты экспериментальной деятельности. Рефераты учащихся
	<ul style="list-style-type: none"> методический потенциал педагога, наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> разработка авторских образовательных программ участие в экспериментальной работе 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> разработка программ факультативов, элективных курсов 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> работа по новому УМК 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> кураторство учащихся, занимающихся научно-исследовательской деятельностью 	1	
	Руководство ШМО	3	Отчет о проделанной работе
	Официально зафиксированные достижения педагога в исследовательской работе	3	Соответствующие свидетельства, документы о награждении
	Участие педагога в научно-методической работе, в экспериментальных площадках, профессиональных конкурсах, в городских методических выставках и т.д.		
	<ul style="list-style-type: none"> выступление на школьных педагогических советах, заседаниях МО, методическом совете 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> выступление на муниципальных, региональных семинарах, конференциях 	2	
	<ul style="list-style-type: none"> участие в городских, областных экспериментальных площадках 	2	
	<ul style="list-style-type: none"> участие в муниципальных, региональном, всероссийском этапах конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самая классная классная» и др.) 	3	
	<ul style="list-style-type: none"> Качественное проведение открытых уроков 	1	
	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе:		Аналитическая справка заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе. Анкетирование родителей и учащихся. Данные о результативности применяемых технологий (динамика повышения мотивации учащихся, учебных достижений, способов работы)
	<ul style="list-style-type: none"> разработка собственных материалов и использование ИКТ в процессе обучения предмету, результативность использования современных образовательных технологий 	3	
	<ul style="list-style-type: none"> систематическое использование ИКТ в процессе обучения предмету, использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения, разработка и применение на уроках наглядных материалов 	2	
<ul style="list-style-type: none"> эпизодическое использование ИКТ в процессе обучения предмету, применение на уроках наглядных материалов 	1		

	<ul style="list-style-type: none"> Самостоятельная компьютерная обработка документов 	1	
3.	Организация внеучебной деятельности, в том числе проектов разного уровня		<p>Отчёт о проведённых мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы)</p> <p>Отчет о работе с данной категорией учащихся</p>
	<ul style="list-style-type: none"> разработка и осуществление международных и всероссийских проектов 	4	
	<ul style="list-style-type: none"> разработка и осуществление региональных и муниципальных проектов 	3	
	<ul style="list-style-type: none"> работа со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися, талантливыми детьми 	2	
	<ul style="list-style-type: none"> проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету: <ul style="list-style-type: none"> ✓ однократное 	1	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ неоднократное 	2	
	<ul style="list-style-type: none"> организация коллективных выездов, экскурсий, походов, мероприятий 	1	
4.	Общественная работа	5	

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам школы из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогического (за исключением учителей) и младшего обслуживающего персонала по результатам труда.

Наименование должности	Наименование основания (критерия)	Максим. кол-во баллов
Заместитель директора по учебной работе	Рост количества участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей различного уровня (школьного, городского, областного, международного)	1
	Качественная организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1
	Качественная организация и контроль (мониторинг) образовательного процесса	1
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Оказание методической помощи педагогическим работникам школы при прохождении аттестации	1
	Организация инновационной деятельности педагогов	1
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет)	1
	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта педагогов	1
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	Трансляция опыта, проведение открытых уроков, наличие научно-методических публикаций	1

Максимальное количество баллов		10
Заместитель директора по воспитательной работе	Рост участников, призёров и победителей конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и проектов различного уровня. (школьного, городского, областного, международного)	1
	Успешная работа органов ученического самоуправления	1
	Результативность организации работы с «трудными» учащимися	1
	Результативность методической работы с классными руководителями	1
	Качественная организация каникулярного отдыха учащихся	1
	Рост количества детей к общему количеству % участвующих в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах, организация работы детских общественных организаций	1
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1
	Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	Организация работы по обобщению и распространению опыта воспитательной работы педагог	1
Максимальное количество баллов		6
Заместитель директора по АХЧ	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	2
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций	1
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Сохранность материально-технических ценностей	2
Максимальное количество баллов		6
Главный бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие организации, ведение документации.	2
	Изучение и применение новых программ, современных методик и технологий в сфере бухгалтерского дела, повышение уровня квалификации	3
	Своевременное заключение договоров с необходимыми организациями	1
Максимальное количество баллов		10
Заведующая библиотекой (библиотекарь)	Сохранность библиотечного фонда	1
	Повышение читательской активности обучающихся (динамика)	1
	Участие в - общешкольных - городских - областных мероприятиях	По одному баллу за каждый критерий
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	1
	Практическая помощь участникам образовательного процесса	1
	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	1
	Активное участие в организации и проведении школьных мероприятий	1
	Использование ИКТ в работе	1

Максимальное количество баллов		16
Педагог - психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель, старшая вожатая, инструктор по труду	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1
	Использование современных диагностических материалов	1
	Активное участие в организации и проведении школьных мероприятий	1
	Участие в профессиональных конкурсах	1
	Снижение количества правонарушений	1
	Высокие достижения учащихся на уровне - города - региона - страны	По одному баллу за каждый критерий
	Активное участие воспитанников в общешкольных мероприятиях	1
	Вовлечение обучающихся в школьные объединения др. формы школьного самоуправления (факт создания детских объединений в образовательном учреждении)	1
	Самостоятельная компьютерная обработка документов	1
	Разработка авторских образовательных и воспитательных программ, участие в экспериментальной работе	1
	Методический потенциал педагога, наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности	1
	Участие в городских, областных экспериментальных площадках	2

Максимальное количество баллов		6
Заведующая канцелярией	Качественное ведение документации.	2
	Содержание личных дел работников школы в надлежащем состоянии	1
	Наличие электронного банка данных по кадрам (обучающимся)	1
	Своевременность внесения изменений в банк данных	1
	Оперативность в исполнении решений администрации школы	1
Максимальное количество баллов		5
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторож, работник по комплексному обслуживанию здания)	Проведение генеральных уборок	1
	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений, дворовых территорий	1
	Обеспечение сохранности школьного имущества	1
	Отсутствие замечаний, невыполненных работ, серьезных сбоев по вине работника	1
	Содержание рабочего инвентаря и спецодежды в чистоте и порядке	1
	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	1
Максимальное количество баллов		5
Инженер, электрик, слесарь	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций	2
	Качественное обслуживание компьютерной и оргтехники	2
	Отсутствие нарушений и срывов работы по вине работника	1
Максимальное количество баллов		5
Лаборант	Практическая помощь участникам образовательного процесса	2
	Образцовое содержание материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса	2
		1

Приложение 9
к Положению «Об оплате
труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» муниципального образования
- городской округ город Скопин Рязанской области»

Размеры компенсационных выплат

а) за проверку письменных работ учащихся

Таблица 1

в зависимости от количества учащихся в классе	свыше 15 чел.	менее 15 чел.
Начальные классы	0,15	0,10
Математика	0,15	0,10
Русский язык	0,25	0,15
Литература	0,25	0,15
Иностранный язык	0,10	0,05
Физика	0,10	0,05
Химия	0,10	0,05
Черчение	0,10	0,05

б) за классное руководство

Таблица 2

в зависимости от количества учащихся в классе	
1-14 чел.	0,15
15 -25чел.	0,25
26 и более	0,30

в) за заведование учебным кабинетом

Таблица 3

при условии паспортизации и положительной динамики развития	
Кабинет технологии (учебные мастерские)	0,20
Кабинет информатики	0,15
Прочие	0,10

г) за руководство школьными методическими объединениями

Таблица 4

в зависимости от количества человек	
1-9 чел.	0,10
10 и более.	0,15

д) за руководство городскими методическими объединениями – 0,15