

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ТЕМКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ГРОМОВА ГЕОРГИЯ ВАСИЛЬЕВИЧА»
ТЕМКИНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Согласовано

с учетом мнения профкома школы

Председатель

Ю.С. Башенин/

«06» мая 2024г.



Принято

на заседании
педагогического совета

Протокол № 11

от «06» мая 2024г.

Принято на общем собрании трудового
коллектива работников МБОУ
«Темкинская СШ»
Протокол № 4
от 06 мая 2024г.

Утверждаю

Директор школы

/В.А. Харикина/

Приказ № 80 от 06 мая 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников МБОУ «Темкинская СШ» Темкинского
района Смоленской области по виду экономической деятельности
"Образование" на 2023-2024 учебный год
(новая редакция, с учетом изменений согласно Федеральному закону
от 30.01.2024 г. № 3-ФЗ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 N 517 "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений", Постановлений Администрации

муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области от 23.09.2022г. № 333 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области по виду экономической деятельности «Образование»»; от 04.07.2023г. № 189 «О внесении изменений в Постановление Администрации муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области от 23.09.2022г. № 333»; **Постановления Правительства Смоленской области от 31.01.2024г. №48 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности образования»; Постановления Администрации муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области от 06.02.2024г. №34 «О внесении изменений в Постановление Администрации муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области от 13.10.2020г. №418, Коллективного договора ОУ на 2022-2024 годы и определяет:**

- порядок оплаты труда руководителей;
 - порядок оплаты труда работников МБОУ «Темкинская СШ» Темкинского района Смоленской области по виду экономической деятельности "Образование»;
 - виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.2. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - профессиональных стандартов;
 - минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области с учетом масштабов управления, образования, стажа руководящей работы;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения представительного органа работников;
 - номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, должностей руководителей учреждений, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Заработная плата работников учреждения (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 указанных работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда".

1.8. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Примерный перечень должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование", относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

1.9 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;**
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;**
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;**
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.**

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (дням выплаты заработной платы являются – 3, 18 числа), коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

1.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

1.12. Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

1.13. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения (по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации ст.136 ТК РФ).

2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Рекомендуемые должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области».

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств руководителям учреждений, их заместителям может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа;
- для заместителей руководителей учреждений - соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3. Порядок оплаты труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждений устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

Размеры должностных окладов включают в себя денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников приведены в приложении N 5 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений по виду

экономической деятельности «Образование» муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области».

3.2. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.3. Работникам учреждения, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении N 7 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области, устанавливается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) на 25 процентов. Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников учреждения повышаются в следующих размерах:

- до 20% работникам, имеющим отраслевые награды Министерства общего и профессионального образования РФ: Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»; Почетная грамота Министерства общего и профессионального образования РФ;
- на 20% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий.

3.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 3.3 - 3.4 настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

Перечень работников, которым предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), определяется коллективным договором, локальным актом учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. К выплатам компенсационного характера руководителям, заместителям руководителей относятся выплаты:

- за работу, направленную на развитие учреждения;
- за ненормированный рабочий день, напряженность труда;
- за своевременное обеспечение, переработку и использование информации, составление отчетности;
- за целенаправленную работу по улучшению условий труда и охраны труда работников школы, по информатизации образовательной деятельности;
- за организационно – технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников школы;
- за руководство, контроль и организацию работы дошкольной группы;
- за руководство, контроль и организацию работы пришкольного интерната;
- за руководство, контроль и организацию работы Центра «Точка Роста»;
- за решение организационных вопросов по подготовке к эксплуатации школьных автобусов;
- за ведение документации по апробации Федерального государственного стандарта начального - общего образования, основного общего, среднего общего образования (новые изменения);
- за организацию работы с социально-незащищенными детьми;
- за оказание методической помощи учителям школ района согласно Положению о школе - ресурсном центре общего образования в МО «Темкинский район» Смоленской области;
- за выполнение иных обязанностей, не входящих в должностные обязанности.

4.1.2. К выплатам компенсационного характера работникам относятся выплаты, связанные с педагогической деятельностью:

- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за заведование учебными кабинетами, мастерскими;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за заведование и работу на пришкольном участке;
- за ведение кружков;
- за подготовку школьников к участию в соревнованиях различного уровня;
- за работу в разновозрастной группе и высокий процент посещаемости;
- за выполнение и соблюдение режима дня в дошкольной группе;
- за участие в инновационной деятельности.

4.1.3. К выплатам компенсационного характера работникам относятся выплаты, за исполнение обязанностей:

- за работу общественного инспектора по охране прав ребёнка (прав детства);
- за руководство ШМО, методическую работу;
- за организацию и ведение отчётности по обеспечению горячего питания в школе, за заведование продуктами питания;
- за оформление школьных стендов, стендов ПДД, пожарной и электробезопасности;

4.1.4. К выплатам компенсационного характера работникам относятся выплаты:

- за работу с документацией;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, предоставление информации, ведение школьной документации)
- за ведение делопроизводства ОУ;
- за ведение протоколов педсоветов и педсоветов;
- за ведение документации Совета профилактики;
- за ведение документов по воинскому учету;
- за своевременное оформление рабочей документации, проведение мониторингов;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

4.1.5. К выплатам компенсационного характера работникам относятся выплаты, связанные с разными условиями труда:

- за работу с неблагоприятными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (повышенная оплата);
- за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности.

4.1.6. К выплатам компенсационного характера работникам относятся иные выплаты, направленные на обеспечение эффективной работы образовательного учреждения:

- за ведение школьного сайта;
- за работу с электронной почтой ОУ, с сайтом BUS, сайтом закупок;
- за обеспечение работы инновационных технологий в ОУ (ФИС ФР ДО, АИС «Образование», национальные проекты «Образование» и «Демография», Федеральный проект «Современная школа» - «Точка роста», автоматизированная информационная система «Меркурий», электронный контроль отслеживания движения школьных автобусов);
- за ведение журналов в двух форматах (электронного журнала в системе АИС и бумажного);
- за выпуск школьного автобуса в рейс, ведение документации;

- за сопровождение на школьном автобусе;

- за высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- за отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности;

- за отсутствие дисциплинарных взысканий, не связанных с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтной ситуации;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо Коллективным Договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора образовательного учреждения и могут носить как постоянный, так и разовый характер.

Перечень выплат носит рекомендательный характер.

14. Условия и порядок отмены компенсационных выплат:

1. Виды и размеры компенсационных выплат могут пересматриваться в течение учебного года.

2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

3. Выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4. Размеры надбавок и выплат могут быть изменены в связи с изменением заработной платы при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5. Решение об отмене или уменьшении выплат принимает трудовой коллектив ОУ.

15. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

15.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

15.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

15.2.1. Надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе:

- за активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году;

- за проведение открытых мероприятий в школе и районе;

- за участие в массовых мероприятиях, проводимых в масштабах района, области и т.д.;

- за выполнение работ по мелкому текущему ремонту;

- за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных заданий, работ;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за качественное выполнение работ;

- за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- за организацию работы лагеря с дневным пребыванием детей в период летних каникул;

- за адаптивные программы;

- за участие в мониторингах регионального и федерального уровней;

- за проведение мониторингов в классах.

- за многолетний добросовестный труд (за стаж работы);

- за повышение квалификации, профессиональную переподготовку;

- за участие в методической работе (конференция, семинар, метод. объединение, руководство МО, творческая группа);

- за государственные награды Российской Федерации (нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значок "Отличник народного просвещения"; Грамота Министерства образования Российской Федерации...)

15.2.2. Надбавка за высокие результаты работы:

- за проведение открытых уроков, мастер-классов, использование новых, информационных технологий (наглядных материалов);

- за подготовку и проведение внеклассных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (классные часы, туристические походы), проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- за участие в профессиональных конкурсах, за подготовку победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований разного уровня;

- за организацию работы по подготовке и проведению олимпиад, предметных недель, районных и областных конкурсов, выставок;

- за высокий показатель обученности по предмету, за положительную динамику знаний, умений и навыков по предметам;

- за результативность предметных олимпиад, спортивно - туристических соревнований на уровне района, на уровне области, на всероссийском уровне;

- за участие в профессиональных конкурсах, подготовку победителей и призеров конкурсов, олимпиад;

15.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ:

- за использование новых форм в воспитательной работе и т.п;
- за ВПР, итоговую аттестацию в 4, 9 классе; 11 классах;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- за работу с родителями: совместные мероприятия, рейды, посещение семей;
- за подготовку к конкурсам и соревнованиям;
- за подготовку и проведение внеклассных мероприятий, за внеурочную деятельность;
- за эффективную работу по укреплению и профилактике простудных и вирусных заболеваний воспитанников;

15.2.4. Премии и вознаграждения:

- премиальные выплаты по итогам работы и в связи с профессиональными и иными праздниками;
- к юбилейным датам, рождению ребенка;
- при продолжительной болезни, требующей дорогостоящего лечения;
- при смерти близких родственников;

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ОУ и могут носить как постоянный, так и разовый характер.

Перечень выплат носит рекомендательный характер.

15.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате **в размере 5000 рублей** в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении, в ходе осуществляемой деятельности, второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими

работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

15.4. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате **в размере 6000 рублей** в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении, в ходе осуществляемой деятельности, второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

16. Порядок и условия почасовой оплаты труда

16.1. Почасовая оплата труда педагогическим работникам учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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.

17. Другие вопросы оплаты труда

17.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки по форме согласно приложению N 8 к Положению «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» муниципального образования «Темкинский район» Смоленской области.

Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются руководителем учреждения.

17.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет от 1 до 30 процентов. Организация в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

17.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

18. Срок действия настоящего Положения

18.1. Настоящее Положение действует в течение 2023-2024 учебного года.

18.2. Администрация школы при согласовании с трудовым коллективом и профсоюзным комитетом ОУ оставляет за собой право вносить изменения и дополнения в настоящее Положение в течение учебного года.