

Принято по согласованию с
Профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 33
Протокол от 24.09.2024 № 6

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СОШ № 33
_____ Е. Н. Спиридонова
Приказ от 24.09.2024 № 447- ОД
(с изменениями от 31.10.2024 № 472-ОД)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 33»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 № 7628 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 25.10.2024 №8456 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Тамбов и о внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области»

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней

заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам(ПКГ):

3. Должность	Квалификационный уровень	Базовая ставка	Коэффициент по занимаемой должности	Должностной оклад
Старший вожатый	1	11 448	0,20	13 738
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	2	11 448	0,30	14 883
Методист, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*	3	11 448	0,40	16 028
Учитель	4	11 448	0,3	14 883
Преподаватель-организатор ОБ и ЗР, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог	4	11 448	0,50	17 172
Бухгалтер, инженер-электроник, документовед, специалист по охране труда, специалист по кадрам	1	11 448	0,20	13 738
Заведующий хозяйством, секретарь руководителя	2	9 132	0,10	10 046
Подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик служебных помещений		7 991	нет	7 991
Директор		28 215		28 215

Заместитель директора, главный бухгалтер		22 572	-20% от оклада директора	22 572
Советник директора образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями о		11 448	0,40	16 028

*размер заработной платы «советник руководителя образовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями определяется в соответствии с федеральными нормативными документами и за 0,5 ставки выплачивается за счет средств федерального бюджета.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты руководителей учреждений устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области.

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. При увеличении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемые размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 3 настоящего Примерного положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников (при наличии такого органа).

2.7 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Примерного положения

2.8 Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (месяц, квартал, год) - устанавливаются в абсолютных размерах;

2) выплаты за качество выполняемых работ - устанавливаются в процентном соотношении;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ, в том числе, устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденным орденами и медалями - в размере - 20 процентов.

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - в размере -10 процентов;

доктора наук - в размере - 20 процентов;

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

4) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) за наличие первой квалификационной категории - 20 процентов;

7) за наличие высшей квалификационной категории -30 процентов;

8) за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 50 до 100 процентов;

9) молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность -20 процентов;

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.3. Критерии установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается всем работникам.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	10

от 2 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1.2. Выплаты 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), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Выплаты за работу за сверхурочную работу, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.10. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

-связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в инклюзивных классах, классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области- 20 процентов (от нагрузки осуществляющим индивидуальное обучение);

-педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - 20 процентов (от нагрузки осуществляющим индивидуальное обучение);

4.1.11. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя - 20 процентов;

- проверка письменных работ обучающихся:

учитель начальных классов, русского языка, литературы, математики –20 процентов;

учитель физики, химии, биологии, географии, иностранного языка, информатики, черчение, истории и обществознания, – 15 процентов;

учитель ОБЗР, ИЗО, музыки, физической культуры –10 процентов;

- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – до10 процентов за каждую единицу;

- руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими - 15 процентов;

членство в городских методических советах – 15 процентов;

членство в областных методических советах – 15 процентов;

руководство городскими методическими советами – 15 процентов;

- педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами - 20 процентов за каждого молодого специалиста;

- педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над молодыми педагогами - 20 процентов за каждого молодого специалиста;

- учителям, при наличии первой квалификационной категории за часы, проводимые сверх ставки– 20 процентов

- учителям, при наличии высшей квалификационной категории за часы, проводимые сверх ставки– 30 процентов

- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Разговоры о важном» – 10 процентов;

- за организацию и проведение внеурочных мероприятий «Россия – мои горизонты» – 10 процентов.

- за организацию и проведение внеурочных занятий «Функциональная грамотность» – 10 процентов.

- за организацию и проведение внеурочных занятий «Семьеведение» – 10 процентов.

4.2. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

– за работу с детьми особой категории (девиантные, деликвентные, склонные к суицидальному поведению) – 10%;

– руководство службой медиации – 50%;

– организации учёта детей, подлежащих обучению в муниципальных общеобразовательных организациях города Тамбова по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования - 30% (по факту проведения);

– учёт детей, подлежащих обучению в муниципальных общеобразовательных организациях города Тамбова по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования - 20% (по факту проведения).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников муниципальных образовательных организаций

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов.

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

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего 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.

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждений в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет), за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по заявлению работника в размере не более одного должностного оклада.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

7. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год счет средств бюджета городского округа - город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

**ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ с Положением о стимулирующих выплатах работников
МАОУ СОШ № 33 от 27.09.2024**

№	Фамилия, имя, отчество	Подпись	Фамилия, имя, отчество	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				

48.				
49.				
50.				
51.				

