


РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 22 августа 2019 года

Согласовано на заседании
Профсоюзного комитета
Протокол № 1 от 22 августа 2019 года
 Долгова Л. Н.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Кильдюшевская СОШ»
Малькина Л. П.
Приказ № 107 о/д от 23 августа
2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кильдюшевская средняя общеобразовательная школа»
Тетюшского муниципального района
Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников школы (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- приказа Минобрнауки России от 22.12. 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 № 412;
- постановления Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ от 31.08.2018 № 408 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тетюшского муниципального района». Положение об условиях оплаты труда работников образовательных организаций Тетюшского муниципального района Республики Татарстан;

1.2. Положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;
должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников школы определяется исходя из:
должностных окладов;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.6. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и учащихся, работникам школы сохраняется выплата средней заработной платы.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.10. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора (дополнительного соглашения).

1.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников, заключение дополнительных соглашений (при необходимости) несет директор школы.

II. Определение базовых окладов работников школы

2.1. Базовые оклады педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей	
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
Второй квалификационный уровень	Педагог доп образования	11 687.00	14 220.00
	Педагог-организатор		
	Социальный педагог		
Третий квалифика-	Воспитатель	11 693.00	14 232.00

ционный уровень	Педагог-психолог		
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель организатор ОБЖ	11 695.00	14 236.00
	Учитель		
	Учитель-логопед		14 236.00
	Педагог-библиотекар		14 236.00

2.2. Базовые оклады работников культуры

Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Библиотекар (ср.проф./высшее)	10 500.00/ 13 000.00
Зав.библиотекой (ср.проф./высшее)	11 700.00/ 14 300.00

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих и служащих первого уровня»		
1.	секретарь-машинистка гардеробщик подсобный рабочий уборщик служебных помещений сторож	8 380.00
2.	-	8 578.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих и служащих второго уровня»		
1.	рабочий по ремонту и обслуживанию зданий лаборант техник повар	8 719.00
2.	водитель автомобиля	8 893.00
3.	шеф-повар	9 071.00

2.3. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.4. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

III. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденного в установленном порядке.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников (кроме педагогических) – 40-часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (с.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации

3.4. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

3.4.1. Учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки: 14 человек в классе, реализующих общеобразовательную программу и общеобразовательную программу, обеспечивающую дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам.

При проведении занятий по иностранному языку, родному (нерусскому) языку и литературе на первой, второй и третьей ступенях общего образования, трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы: если наполняемость класса составляет 20 человек.

3.4.2. Воспитателям групп продленного дня – 25 человек.

3.4.3. Педагогам дополнительного образования – 15 человек.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников школы

4.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P, \quad \text{где:}$$

O_d – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада педагогического работника общеобразовательных организаций, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы работниками образования в общеобразовательных организациях;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования в общеобразовательных организациях, установленная разделом III настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

4.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен пунктом 4.1 настоящего Положения), работников культуры, медицинских работников в школе рассчитывается по формуле: $O_d = O_b \times S + P$, где:

O_d – должностной оклад работников в общеобразовательных организациях;

O_b – размер базового оклада работника, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего

Положения;

S – фактически отработанное время (ставка);

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб. устанавливается педагогам пропорционально ставке, но не более чем на 1 ставку по основному месту работы

V. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость

5.1. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость включают в себя:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, музеем;
- выплаты за руководство методическим объединением.

5.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися устанавливаются один раз в год на начало учебного года и рассчитываются по формуле: $B_{nz}^{kr} = A + K_r \times Y_k$, где:

B_{nz}^{kr} – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

K_r – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

Y_k – численность учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися составляет 550 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

5.3. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{pt} = \left(\sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{pt}, \text{ где:}$$

B_{nz}^{pt} – размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

O_b – размер базового оклада учителя принимаемый в соответствии с разделом II настоящего

Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы по предмету в школе;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическим работником в школе;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником в школе;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{pt} – размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей), который приведен в таблице;

5.4. При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу:

№ п/п	Наименование работы	Размер надбавки, %
1.	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	12,0
2.	Проверка письменных работ по иностранному языку	7,0
3.	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	3,6

5.5. Выплата за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, музеями составляет:

- за заведование учебными кабинетами, музеями – 444 рубля;
- за заведование спортивными залами – 833 рубля.

Заведование кабинетами, спортивными залами определяется уровнем соответствия, имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50% утвержденных требований к оснащению образовательного процесса

5.6. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, спортивному залу, музею.

5.7. Выплаты за руководство методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{rk} = O_b \times D_{rk}, \text{ где:}$$

B_{nz}^{rk} – размер выплаты за руководство методическими объединениями;

O_b – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{rk} – размер надбавки за руководство методическими объединениями, который составляет 3%

5.8. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждому объединению.

VI. Выплаты стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

6.2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле: $B_{kk} = O_d \times D_{kk}$, где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работника;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Второй	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Четвертый	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.3. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам за работу с определенными категориями учащихся.

6.3.1. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы

рассчитываются по формуле:
$$B_{sop} = \left(O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{sop},$$
 где:

B_{sop} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_b – размер базового оклада пед работников, принимаемый в соответствии с разделом II Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы пед работников, установленная разделом III

Положения

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками школы;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, которая устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{sop} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице.

6.3.2. Выплаты за специфику образовательной программы для работников образования (за исключением педагогических работников, выплаты которым определены пунктом 6.3.1 настоящего Положения) и рассчитываются по формуле: $B_{sop} = O_d \times D_{sop},$ где:

B_{sop} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_d – должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;

D_{sop} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, и, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	алификационный уровень	
1	Работа в психолого-педагогических и медико- педагогических комиссиях, логопедич пунктах	педагогических работников	2-4	4,0
2	Преподавание родного языка (татарского) и литерат		4	3,0
3	Работа в общеобразовательных организациях		2	16,0
			3	18,0

6.3.3. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников с определенными категориями учащихся предусматривается предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям. В этом случае размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

6.3.4. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается директором по согласованию с профкомом школы.

6.4. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик (СССР), союзных и автономных республик в составе СССР и Республики Татарстан (РТ) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и рассчитываются по формуле: $B_{pz} = O_d \times D_{pz},$ где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад работника;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, СССР, союзных и автономных республик в составе СССР составляет **7%**.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (ТАССР) составляет **6%**:

- *Заслуженный учитель Республики Татарстан.*

Размер надбавки за наличие ведомственных (отраслевых) наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, СССР составляет **4%**:

- *Почетный работник общего образования Российской Федерации;*

- *Значок «Отличник народного просвещения».*

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2%. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам, награжденным приказом Министра просвещения Российской Федерации (Минобрнауки России, Министра образования РФ) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Минобрнауки России, Министерства образования РФ).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет **2%**. Надбавка за наличие нагрудного знака устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

6.4.1. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

6.5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле: $B_s = O_d \times D_s$, где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый – третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

6.5.1. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице.

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования)	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды(логопеды преподаватели-организаторы (ОБЖ, допризывной подготовки руководи-тели физического

<p>профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые) инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурные организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав</p>
<p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации</p>
<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные</p>	<p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты,</p>

<p>жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: зам начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включаются:

время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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 – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

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:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); 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.

6.5.3. Работникам время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

6.5.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется директору школы по согласованию с профкомом.

6.6. **Премияльные и иные поощрительные выплаты** устанавливаются работникам школы по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным настоящим Положением и коллективным договором. Целью премирования и иных поощрительных выплат является материальное поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности.

6.6.1. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности деятельности школы и не зависит от стажа работы.

6.6.2. Заместители директора премируются по результатам работы за месяц, квартал или год, при условии качественной работы, за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной или иной документации;
- выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата.

Размер премии не определенной фиксированной суммой определяется директором школы в зависимости от фонда оплаты, предусмотренного на премиальные выплаты, и личного вклада работника в обеспечение высокой результативности образовательного процесса.

6.6.3. Премирование педагогических работников производится по результатам работы:

- за учебный год (декабрь), при условии качественной работы;
- за личное участие (очное) в муниципальных, республиканских, всероссийских конкурсах проф мастерства, конференциях, семинарах (не вошедших в диапазон оценочного листа за качество работы);
- за подготовку учащихся победителей, призеров всероссийской, республиканской олимпиады школьников, республиканских конкурсов, конференций;
- за плодотворную деятельность в должности классного руководителя (определяется по рейтинговой оценке за прошедший год);
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за активное участие в общественной жизни школы;
- за высокие результаты ЕГЭ.

- за месяц (все остальные месяцы) в размере 2%, при условии качественной работы: своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда.

Размер премии не определенной фиксированной суммой определяется комиссией в зависимости от фонда оплаты, предусмотренного на премиальные выплаты, и личного вклада работника в обеспечение высокой результативности образовательного процесса.

6.6.4. Премирование и иные поощрительные выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы устанавливаются по итогам работы за месяц в размере 2% за:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда;
- состояние закрепленных участков, оборудование и инвентарь рабочего места;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса.

6.6.5. Премия не назначается или снижается за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или директора;
- невыполнение технологических инструкций, положений, требований по охране труда;

- необеспечение сохранности имущества товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений;

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве оснований для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

6.6.6. Сэкономленные средства фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, в конце года распределяются комиссией между работниками в зависимости от их вклада в обеспечение высокой результативности деятельности школы.

6.6.7. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы могут определяться и Коллективным договором.

6.6.8. По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться в комиссию по распределению или профком школы.

6.6.9. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей).

Размер премии определяется приказом директора школы, который издается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и настоящего Положения.

6.6.10. Премиальные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться одновременно в целях повышения эффективности деятельности работников при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013-2018 годы», утв. распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р

6.7. **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников школы (Приложение).

6.7.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников школы утверждаются директором школы по согласованию с общим собранием работников школы, с учетом мнения профкома школы.

Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.7.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ работниками определяются локальными нормативными актами и коллективным договором.

6.7.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{kj} – выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

I_{ij} – отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

K_i – весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n – количество критериев оценки эффективности деятельности;

m – численность работников дошкольной образовательной организации.

6.7.4. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом

значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

6.7.5. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.7.6. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i}, \quad \text{где:}$$

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.7.7. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его

значения от значения критерия рассчитывается по формуле: $I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i}$, где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.7.8. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле: $K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}$, где:

K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

6.7.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников:

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1.	Педагог дополнительного образования	50
2.	Педагог-организатор	50
3.	Социальный педагог	50
4.	Воспитатель (группы продленного дня)	55
5.	Педагог-психолог	55
6.	Преподаватель-организатор ОБЖ	60
7.	Учитель	60
8.	Учитель-логопед	60
9.	Педагог-библиотекарь	60
10.	Библиотекарь	40
11.	Зав.библиотекой	50

Оценка качества труда работников проводится один раз в год – на 1 сентября текущего года. Распределение стимулирующих выплат за качество труда работникам школы производится специально созданной комиссией согласно Положения о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам школы.

6.7.10. В школе формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле: $FOT_k = FOT_{do} \times D_k$, где:

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOTdo - фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей);

Dk - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 16% фонда оплаты труда работников школы по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

VII. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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);
- выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также 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), рассчитываются

по формуле:
$$B_{\text{кк}} = O_d \times D_{\text{кк}} \times \frac{H_{\text{фк}}}{H_N},$$
 где:

$B_{\text{кк}}$ – выплата компенсационного характера;

O_d – размер базового оклада работников принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$D_{\text{кк}}$ – размер надбавки за выплату компенсационного характера, определяемый в соответствии с ТК РФ;

$H_{\text{фк}}$ – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрена выплата компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников общеобразовательной организации, принимаемая согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

7.4. 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

7.4.1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

7.6. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются работникам образования в отдельных образовательных организациях за работу с определенными категориями учащихся.

7.6.1. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы рассчитываются по формуле:

$$B_{кк} = \left[(O_b) \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right] \times D_{кк}, \text{ где:}$$

$B_{кк}$ – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья;

O_b – размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическими работниками;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

$D_{кк}$ – размер выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья, который приведен в таблице.

7.7. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями учащихся с ограниченными возможностями здоровья рассчитываются по формуле:

$$B_{кк} = O_d \times D_{кк}, \text{ где:}$$

$B_{кк}$ – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников в общеобразовательной организации;

$D_{кк}$ – размер компенсационного характера, который приведен в таблице.

7.8. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников с определенными категориями учащихся предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию.

7.9. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы устанавливаются надбавки компенсационного характера, утверждается директором по согласованию с профкомом школы.

№ п/п	Основание назначения выплаты	Должности, которым назначаются выплаты		Размер выплаты, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Работа в общеобразовательных организациях (классах, группах) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня	первый	5,5
		должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый – второй	5,5
		должности педагогических работников	первый – четвертый	5,5
2.	Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	должности педагогических работников	четвертый	7,0

VIII. Порядок определения заработной платы директора, заместителей директора школы

8.1. Заработная плата директора, заместителей директора школы состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле: $O_d = O_b \times S$,

где: O_d – должностной оклад директора;
 O_b – размер базового оклада директора;
 S – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда директора определяется в зависимости от количества численности учащихся.

8.3. Должностные оклады заместителей директора школы на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

8.4. Учредитель может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

8.5. Директор может устанавливать своим заместителям выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера директора.

8.6. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

8.7. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле: $B_k = B_c \times K_{VK}$, где,

B_k – выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности

B_c – размер выплат стимулирующего характера;

K_{VK} – коэффициент выполнения критериев качества.

8.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда школы

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

X. Заключительные положения

10.1. Положение об оплате труда работников школы принимается общим собранием работников школы с учетом мнения профкома школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием работников школы в случае необходимости с учетом мнения профкома школы, вводятся в действие приказом директора школы и регистрируются в установленном порядке.

10.3. Положение действует бессрочно, до принятия Положения в новой редакции.