

К приказу № 90<sub>г</sub> от 12.04.2024 Приложение № 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Ульяновска «Средняя школа № 5 им. С.М.Кирова»

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова**

Ульяновск

2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива  
МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова  
О.Б.Белоконева  
« 12 » \_\_\_\_\_ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова  
А.П.Мансуров  
« 12 » \_\_\_\_\_ 2024 г.**ПОЛОЖЕНИЕ****Об оплате труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова****1. Общие положения**

1. В целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска «Средней школы № 5 им. С.М.Кирова» (далее МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова), повышения результативности деятельности, стимулирования расширения объема и повышения качества предоставления государственных услуг утвердить настоящее положение.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области» (с изменениями), с учетом Регионального Соглашения по образовательным учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Ульяновской области (с изменениями), с учётом постановления Главы города Ульяновска от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» (с изменениями), Постановлением администрации города Ульяновска от 18.03.2014г. №1140 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (с изменениями), и предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова устанавливаются на основе отнесения соответствующих профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия в профессиональных квалификационных группах наименования должности (профессии), занимаемой работником в образовательной организации, учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, а также должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

1.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выпол-



няющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работником, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, являющихся работниками образовательных организаций, устанавливаются на основании положения о соответствующей отраслевой системе оплаты труда.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам библиотек, являющимся работниками образовательных организаций, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Порядок определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы определяется по формуле:

$$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К,$$

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Работники образовательной организации, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, созданной образовательной организацией, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размерах, предусмотренных для данных должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливается в положении о порядке проведения аттестации работников образовательной организации, утвержденном локальным нормативным актом школы.

2.6. В случае отсутствия должности, занимаемой работником МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова в профессиональных квалификационных группах, размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается директором школы. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным спра-



вочником должностей руководителей, специалистов и служащих или положениями профессиональных стандартов.

2.7. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений образовательных учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.8. Размеры должностного оклада заведующего библиотекой устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в части, касающейся 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Должности руководителей структурных подразделений".

### 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты, связанные с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда);
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);
- надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных типов образовательных организаций и отдельных категорий работников.

3.2. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере соответствующем не менее 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжёлые работы по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере соответствующем не менее 4 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам школы за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам школы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам школы за период совмещения профессий (должностей), РЗО, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не превышающем размер фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:



- 3.7.1. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за классное руководство (кураторство):  
 - в 1-4 классах- 2000 рублей;  
 - в 5-11 классах 2400 рублей;

Доплата за классное руководство (кураторство) в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе (группе) составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях -исходя из числа обучающихся в классе (группе) пропорционально указанной величине.

- 3.7.2. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за проверку письменных работ:

- в 1-4 классах школ – в размере не превышающем 980 рублей;  
 - по русскому языку и литературе в 5-11 классах школ - в размере не превышающем 1470 рублей;  
 - по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии - в размере не превышающем 1000 рублей.

- 3.7.3. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за заведование кабинетами, лабораториями – 500 рублей.

- 3.7.4. Работникам школы за заведование учебными мастерскими –1400 рублей, при наличии комбинированных мастерских – 2800 рублей.

- 3.7.5. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за заведование учебно-опытными (учебными) участками - 1000 рублей.

- 3.7.6. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 1900 рублей.

- 3.7.7. Работникам школы за работу с библиотечным фондом учебников – 980 рублей.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации.

- 3.7.8. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями – 500 рублей.

- 3.7.9. Педагогическим работникам образовательных организаций за наличие квалификационной категории "педагог-методист" и "педагог-наставник" -1000 рублей.

Доплата устанавливается при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности.

- 3.8. Надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных типов образовательных организаций и отдельных категорий работников устанавливаются в следующих размерах:

Типы образовательных организаций и отдельных категорий работников, которые дают право на установление надбавки (доплаты)	Размеры надбавки (доплаты) рублей
Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций	2150,00
Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	2150,00

- 3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам, указанным в пунктах 3.7.1, 3.7.3-3.7.8 настоящего раздела– в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);  
 - работникам, указанным в пунктах 3.6, 3.7.2 и 3.8 – в размерах, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

- 3.10. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в пунктах 3.6 и 3.7, устанавливаются локальным актом (приказом директора школы) МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.



#### 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова устанавливаются надбавки за типы и виды учреждений, за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных образовательных организаций и отдельных категорий работников.

Кроме того, работникам школы могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова могут устанавливаться **надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Установление данной надбавки рассматривается ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат, решение комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом директора.

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается «Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова».

4.4. **Надбавки за качество выполняемых работ, оказываемых услуг** устанавливаются работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова по результатам труда за определенный период времени - два раза в год в сентябре и январе - по результатам работы 1 и 2 учебного полугодия, вновь прибывшим специалистам, МОП - по истечении работы за полгода. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности учреждения.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательных учреждений ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ, оказываемых услуг определяются «Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова».

4.5. **Надбавка за стаж непрерывной работы**, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком исчисления размера и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова (приложение № 3 к Положению).

4.6. Надбавки, отражающие **особенности деятельности отдельных образовательных организаций и отдельных категорий работников**, устанавливается в следующих размерах:

- в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего общего образования), - в размере 1500 рублей. (Данная надбавка устанавливается на год согласно Перечню, утвержденному Министерством образования и науки Ульяновской области).

4.7. Педагогическим работникам устанавливается **надбавка за квалификационную категорию** (уровень квалификационной подготовки).



Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- в случае установления высшей квалификационной категории – 5350 рублей;
- в случае установления первой квалификационной категории – 3750 рублей;

4.8. Руководителям и специалистам, за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

- доплата за учёную степень доктора наук в размере - 2000 рублей;
- доплата за учёную степень кандидата наук в размере - 1500 рублей;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», в размере -5000 рублей;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», в размере - 3000 рублей;
- надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименование которых начинаются со слов «Почётный работник», "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения" в размере -2000 рублей;

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. **Персональная надбавка** устанавливается работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова с учётом их профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, стимулирующих повышение деловых (трудовых) качеств сотрудника.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором школы в отношении конкретного работника ежемесячно. Основанием для решения об установлении персональной надбавки может являться служебная записка на имя директора школы, при выполнении критериев, установленных Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

Персональная надбавка устанавливается ежемесячно приказом директора школы, в процентах от должностного оклада или в абсолютной величине, но не более 120% от ДО, ставки заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий месяц.

Персональная надбавка не является обязательной формой оплаты труда для каждого сотрудника школы.

4.10. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

Педагогическим работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого составляет 5000 рублей. При этом педагогический работник, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.



4.11. К **премиальным выплатам по итогам работы** относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, а также достижение установленных значений показателей, характеризующих результаты труда работников образовательной организации.

4.12. Условия премирования:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения
	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Руководители образовательных учреждений	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств.
	Доведение средней заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений до среднего значения по региону
	Оснащённость образовательного учреждения в соот-



	ветствии с федеральными государственными образовательными стандартами и федеральными образовательными требованиями
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательных учреждений
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, логопед, учитель-дефектолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Заведующий библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.13. Для установления выплат стимулирующего характера (за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных п.4.8, 4.9, 4.10 4.15) в МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников школы. Результативность и эффективность деятельности работников оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием ве-



сового коэффициента каждого критерия или значения показателя в разрезе наименования должностей за определенный период времени - два раза в год в сентябре и январе - по результатам работы 1 и 2 учебного полугодия, вновь прибывшим специалистам, МОП – по истечении работы за полгода.

Перечень критериев и показателей, а также значений соответствующих показателей деятельности работников школы утверждается локальным актом – «Положением о выплатах стимулирующего характера» по согласованию с советом трудового коллектива, представляющим интересы всех или большинства работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

4.14. По представлению рабочей комиссии выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных п.4.8, 4.9, 4.10 4.15) распределяются коллегиальным органом в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих надбавок и утверждается приказом директора школы.

4.15. Работникам школы может выплачиваться **единовременное поощрение** в пределах средств, выделенных на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным актом школы (приказ директора школы), но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи со следующими обстоятельствами:

№ п/п	Обстоятельства выплат единовременного поощрения	Максимальный размер единовременного поощрения от оклада (ДО)
1.	В связи с профессиональным праздником	До 100%
2.	По случаю юбилеев работника (женщины -55 лет со дня рождения, мужчины -60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет)	До 100%
3.	По случаю награждения правительственными и ведомственными знаками отличия	До 100%
4.	Работникам к выходу на пенсию	До 100%
5.	За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг	До 100%

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

Установление надбавок за классность, стаж непрерывной работы, выслугу лет, педагогическим работникам за квалификационную категорию, носят обязательный характер.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки по п.4.6 настоящего раздела, за выслугу лет и квалификационную категорию рассчитываются с учетом установленной учебной нагрузки при тарификации.

Надбавки за работу, перечисленных в пункте 4.6 настоящего раздела, доплаты и надбавки за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания устанавливаются работнику образовательной организации только по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором.

4.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.19. В период действия на территории муниципального образования «город «Ульяновск» режима повышенной готовности, карантина и других обстоятельств непреодолимой силы выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в п. 4.2, сохраняются за работников на весь период указанных обстоятельств.

## 5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова



5.1. Оплата труда педагогических работников школы определяются с учётом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объёмов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления размера заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления размера почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов для изучения учебного предмета по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.3. Директору школы, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам школы устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы выполнения педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно установленной ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо приказом директора школы с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

Другая часть педагогической работы выполняется работниками МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, осуществляющими преподавательскую деятельность, в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными инструкциями, графиками и планами работы, в том числе личными планами указанных работников, и может быть связано с:

- выполнением обязанностей, предполагающих участие в деятельности педагогических, методических советов, по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или иными законными представителями обучающихся, в том числе семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении учиты-



ваются: режим работы учреждения; режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей учреждений для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа. **Эта работа завершается до ухода работников в отпуск** в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) объёма учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым учебным предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объём и преемственность преподавания учебных предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление возможности выполнения преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам иных организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение



является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

5.8. Размеры должностных окладов руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности и защиты Родины) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных организаций, а также педагогические работники образовательных организаций (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и иные подобные работники), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут выполнять преподавательскую работу или проводить занятия в объединениях обучающихся (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации не более 9 часов в неделю, если по основной работе им выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы в полном размере. В случае, если указанным работникам по основной работе должностной оклад, ставка заработной платы выплачивается в половинном размере, им размещается выполнять преподавательскую работу продолжительностью не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

В случае отсутствия в образовательной организации педагогических работников, обеспечивающих освоение определенных учебных предметов, соответствующую преподавательскую работу продолжительностью не более 12 часов в неделю могут выполнять работники образовательной организации, указанные в абзаце первом настоящего пункта.

Возможность выполнения преподавательской работы руководителями образовательных организаций подлежат согласованию с учредителем.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется с применением почасовой системы оплаты труда.

## **6. Порядок и условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Размер заработной платы руководителя образовательной организации устанавливается при заключении с ним трудового договора учредителем.

Размер заработной платы заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливается директором МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.

6.2. Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы устанавливаются в кратности:

- для директора школы от 1 до 3;

- для заместителей директора и главного бухгалтера от 1 до 2,5;

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы директора школы, заместителей директора школы и главного бухгалтера и размера заработной платы работников школы устанавливается учредителем - Управлением образования администрации города Ульяновска.

Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы в целях определения предельного уровня их соотношения: -



- среднемесячная заработная плата работников школы (без учета зарплаты руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

- среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Если данные работники отработали не полный календарный год, то среднемесячная зарплата определяется исходя из фактически отработанных календарных месяцев. Данный расчет осуществляется отдельно по должностям руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

В фактически начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, обучения, коммунальных услуг, отдыха и т.д.), компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

6.3 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова размещается в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения в срок до 25 февраля года, следующего за отчетным в режиме, доступном для всех пользователей сети «Интернет» по следующей форме:

#### ИНФОРМАЦИЯ

об уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников

МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова

Среднемесячная заработная плата за 201- год, рублей						
Директор	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (младшие классы)	Заместитель директора по воспитательной работе	Заместитель директора по социальной работе	Главный бухгалтер	Работники учреждения
Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы за 201- год,						

6.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.6. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательного учреждения, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, разработанным и утвержденным учредителем.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова осуществляются в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова»



6.7. Снижение размера выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации и главному бухгалтеру производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера
1	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «город Ульяновск» и иных муниципальных правовых актов	10%
2	Выполнение МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) составляет менее 85% (по итогам финансового года)	30%
3	Невыполнение плана по доходам от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в сумме, запланированной МБОУ СШ № 5 им. С.М. Кирова	20%
4	Рост дебиторской и кредиторской задолженности	20%
5	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке	10%
6	Нецелевое, неправомерное и неэффективное использование средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности школы:	
	- до 10000 рублей включительно	5%
	- свыше 10000 рублей до 50000 рублей включительно	10%
	- свыше 50000 рублей до 100000 рублей включительно	15%
	- свыше 100000 рублей до 500000 рублей включительно	25%
	- свыше 500000 рублей до 1000000 рублей включительно	35%
	- свыше 1000000 рублей	50%
7	Заключение контрактов, подлежащих исполнению за счет средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», сверх доведенных лимитов бюджетных обязательств	50%
8	Невыполнение индикативных показателей в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации	20%
9	Наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	5%

6.8. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера директору школы устанавливаются учредителем.

## 7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в твердой денежной сумме.

Во всех случаях, когда размеры выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.



7.2. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, для которых образовательные организации являются местом основной работы.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая система оплаты труда:

- за часы учебных занятий, проведенных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися в заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;
- за педагогическую работу работников иных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7.5. Руководители образовательных учреждений для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.6. Работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова может быть оказана **материальная помощь** на основании приказа директора школы по заявлению работника или служебной записке администрации, с приложением документов, подтверждающих наступление вышеперечисленных обстоятельств, в пределах средств на оплату труда при следующих обстоятельствах:

№ п/п	Обстоятельства оказания материальной помощи	Максимальный размер материальной помощи от оклада (должностного оклада)
1.	В связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;	До 200%
2.	По поводу смерти работника, в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников	До 200%
3.	При рождении (усыновлении) ребенка	До 200%



4.	При вступлении в брак	До 200%
5.	В иных случаях, признанных уважительными	До 200%

7.7. В целях доведения размера месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам МБОУ СОШ №5 имени С.М.Кирова, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

### **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова .**

8.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова формируется на календарный год исходя из размера субсидий, представленных школе на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счет средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова, а также выплаты компенсационного характера. За счет средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании стимулирующего фонда оплаты труда предусматриваются средства на премии по итогам работы педагогическим работникам школы в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников и административно-управленческому персоналу школы, в размере не менее 22 процентов объема стимулирующего фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Директор школы самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова в пределах выделенного фонда оплаты труда в соответствии со ст. 28 п.3 п.п.4 ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями). Штатное расписание школы согласовывается с Управлением образования администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и Первым заместителем Главы города, осуществляющим общее руководство и контроль в области деятельности учреждения.

Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Директор школы имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться на осуществление выплат стимулирующего характера.



**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Ульяновск»**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (с изменениями), и в соответствии с перечнем должностей, определенных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

**6431 рубль** – для общеобразовательных организаций;

**6527 рублей** – для дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый Повышающий коэффициент К = 0,00

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель Повышающий коэффициент К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер учреждения Повышающий коэффициент К = 0,24

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

**10609 рублей** – для общеобразовательных организаций (за исключением дошкольных групп общеобразовательных организаций) и общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

**7894 рубля 10 коп.** – для дошкольных групп образовательных организаций и дошкольных групп общеобразовательных организаций

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый Повышающий коэффициент К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист Повышающий коэффициент К = 0,03



3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. Повышающий коэффициент $K = 0,05$
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Повышающий коэффициент $K = 0,06$

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

**12960 рублей** - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций);

10141 рубль - для иных образовательных организаций.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе  
«Должности руководителей структурных подразделений»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов $K$
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (заведующий библиотекой): кабинетом, отделом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Повышающий коэффициент $K = 0,00$
2 квалификационный уровень	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения, заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Повышающий коэффициент $K = 0,07$



**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников  
муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город  
Ульяновск» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями) и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями).

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» базовый оклад – **5388 рублей**.

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К по должностям
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: Гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19

2. Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих первого уровня» базовый должностной оклад – **5724 рубля**.

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К по должностям
1 квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К = 0,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший». К = 0,05

3. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» базовый оклад – **5899 рублей**.



Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,19
4 квалификационный уровень	К = 0,37

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» базовый должностной оклад – **5958 рублей.**

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К по должностям
1 квалификационный уровень	Лаборант К = 0,0
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством К=0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», базовый должностной оклад – **6775 рублей.**

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер всех наименований, программист, специалист по закупкам К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производственное должностное наименование «ведущий» К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» базовый должностной оклад – **9254 рублей.**

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,28
3 квалификационный уровень	К = 0,45



**Порядок  
назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет  
работникам МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на исчисление размера и назначения надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка) включаются:

1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательными учреждениями);

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, иных войсках, воинских формированиях или органах, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и, если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации, иных войск, воинских формирований или органов последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

**2. Размеры надбавки**

2.1. Надбавка назначается в следующих размерах:  
для работников по должностям:

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
1	2	3	4	5
Педагогические работники	500	1115	1525	2000
Диспетчер учреждения (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности), младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	500	1000	1000
Дежурный по режиму, секретарь учебной части, вожатый	-	1700	1700	1700
Работники библиотек	-	500	1100	1500

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом директора школы.

3.2. Продолжительность общего трудового стажа, дающего право на назначение надбавки, устанавливается на основе записей, содержащихся в трудовой книжке работника образовательной организации, а если на работника образовательной организации трудовая книжка не ведется, - на основе сведений о трудовой деятельности работника образовательной организации, сформированных в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде.

Продолжительность указанного стажа, не подтвержденная записями в трудовой книжке работника образовательной организации или сведениями о трудовой деятельности работника образовательной организации, сформированными в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде, устанавливается на основании надлежащим образом оформленных справок, составленных на основе документов, подтверждающих стаж работы (приказы, распоряжения), послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, ар-



живные описи и другие) и подписанных лицом, осуществляющим права и обязанности работодателя работника образовательной организации по прежнему месту (прежним местам) его работы.

В справках должны быть указаны наименование организации либо фамилия, имя и отчество (последнее - при наличии) физического лица, являющихся работодателем работника образовательной организации, дата выдачи справки, данные о трудовой функции работника и времени ее осуществления, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом директора школы, с которым работник должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменения её размера.

Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на заведующего канцелярией МБОУ СШ № 5 им. С.М.Кирова.