

Согласовано.  
Управляющий Совет школы  
Председатель *Кузьмичева О.Н.*

«01» 09 2017 г.

Директор школы



# ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково

(новая редакция)

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива протокол №2 от 01.09.17 г

Ободрено профкомом *Ш.* Шуртин Э.А.

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково (далее – образовательная организация), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Земетчинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», муниципальной программы Земетчинского района Пензенской области «Развитие образования в Земетчинском районе Пензенской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением администрации Земетчинского района Пензенской области от 15.10.2013 № 527-п, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
  - специфики работы в образовательных организациях;
  - местонахождения образовательной организации (сельской или городской)
- в) осуществление выплат компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организацией персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МОУ СОШ с. Салтыково регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми актами Земетчинского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МОУ СОШ с. Салтыково и его филиале.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников МОУ СОШ с. Салтыково**

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителя;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
  - специфики работы в образовательных организациях;
  - местонахождения образовательной организации (сельской или городской)
  - уровня управления (для руководителя образовательной организации и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково устанавливаются Коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Земетчинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МОУ СОШ с. Салтыково определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 5), специфики работы в образовательных организациях (приложение № 6).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\phi}^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников МОУ СОШ с. Салтыково (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности))

по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_n$  – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МОУ СОШ с. Салтыково.

2.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской

работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.11. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.13. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

#### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.14. Заработная плата руководителя МОУ СОШ с. Салтыково, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МОУ СОШ с. Салтыково устанавливается исходя из средней заработной платы работников МОУ СОШ с. Салтыково за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя МОУ СОШ с. Салтыково определяется трудовым договором.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации МОУ СОШ с. Салтыково повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.15. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

2.16. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}}$  – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$  – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{\text{Рук(АУП)}}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителя МОУ СОШ с. Салтыково осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.17. Заключение трудовых договоров с руководителем МОУ СОШ с. Салтыково на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.18. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации. Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ СОШ с. Салтыково по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.19. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{о}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{УВП}}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{УВП}}$  – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$  – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{\text{УВП}}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

2.20. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в МОУ СОШ с. Салтыково осуществляется применительно к условиям

оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепромышленным условиям.

### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.21. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих даны в приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя МОУ СОШ с. Салтыково работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.22. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.23. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$  – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$  – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$  – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется МОУ СОШ с. Салтыково самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 4).

Перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и

разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителем МОУ СОШ с. Салтыково принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### **Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы**

2.26. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2.27. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

#### **Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогических работников МОУ СОШ с. Салтыково, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и размер выплат к окладам**

**Таблица 1.**

<b>Виды работ</b>	<b>Коэффициенты для повышения окладов</b>	<b>Понижающие показатели</b>
<b>За проверку письменных работ:</b> - учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (русский, математика) <b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b> <b>б) с наполняемостью меньше 15 чел.</b>	<b>0,2</b>	Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету. Не проверка работ в течение месяца – доплата не производится
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе <b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b> <b>б) с наполняемостью меньше 15 чел.</b>	<b>0,25</b> <b>0,15</b>	Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету. Не проверка работ в течение месяца – доплата не производится
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по		Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до

математике, иностранным языкам (английский, немецкий), физике, химии, географии, биологии, истории, природоведению		половины количества процентов по предмету. Отсутствие проверки работ в течение месяца – доплата не производится
<b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b>	<b>0,2</b>	
<b>б) с наполняемостью меньше 15 чел.</b>	<b>0,1</b>	

**Перечень  
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим работникам МОУ СОШ с. Салтыково, исчисляемых из оклада работника и размер выплат к окладам**

Таблица 2.

<b>Виды работ</b>	<b>Коэффициенты для повышения окладов</b>	<b>Понижающие показатели</b>
- за классное руководство в образовательном учреждении в классах	15 чел и более. - 0,5; менее 15 чел. – 0,4.	Отсутствие плана работы с детьми - 5%. Несвоевременное предоставление отчетной документации – 5%. Отсутствие работы с учащимися – доплата не производится.
<b>за заведование кабинетами</b>	0,16	Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием кабинета, отсутствие оформления кабинета, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 5%
<b>за заведование</b> -учебной комбинированной мастерской, -кабинетом, оборудованным лаборантской (физики, химии)	0,42	Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием мастерской, в том числе отсутствие уголка по технике безопасности, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 15%
<b>за заведование учебно-</b>	<b>0,24</b>	

опытными (учебными) участками в общеобразовательном учреждении		
за внеклассную работу по физической культуре	0,38	Отсутствие плана работы - 5%. Отсутствие документации – 5%. Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится
за заведование спортивным залом	0,16	Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием спортивного зала, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 5%

**За совмещение профессий, за увеличение объема работы учителям и педагогическим работникам**

Доплата	Повышающий коэффициент	Понижающие показатели
- учителю, исполняющему административно – хозяйственные функции по управлению филиалом	80%	
- учителю, исполняющему организационно - контролирующие функции по учебной деятельности	50%	Отсутствие документации – снятие доплаты
- учителю, исполняющему организационно - контролирующие функции по воспитательной работе	50%	Отсутствие документации – снятие доплаты
- учителям начальных классов за работу с двумя классами в полторы смены	25%	
- учителям начальных классов за подготовку детей 6-летнего возраста, идущих в первый класс	15%	
- учителю информатики за обслуживание компьютерной техники (за каждый работающий компьютер)	1%	
- за работу в профильном классе	15%	
- за выполнение обязанностей секретаря педсовета	15%	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты

- за выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии	10 %	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты
- за выполнение обязанностей председателя профкома	10 %	Отсутствие документации – 5%.
- руководство школьными методическими объединениями	10%	Отсутствие плана работы - 5%. Отсутствие документации – 5%. Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится
- за сопровождение при перевозке учащихся от места жительства до места учебы и обратно	60 %	
- учителю за выполнение обязанностей воспитателя группы продленного дня	50%	Отсутствие работы доплата не производится
- за внеурочную деятельность за 1 час	9%	Отсутствие работы доплата не производится
- воспитателю, исполняющему обязанности музыкального руководителя в группе дошкольного образования	10%	Отсутствие работы доплата не производится

#### Учителям, педагогическим работникам и обслуживающему персоналу:

Доплата	Повышающий коэффициент	Понижающие показатели
- за выполнение обязанностей завхоза	50 %	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты
- за работу с библиотечным фондом:		
- за работу только с учебной литературой	10%	Отсутствие или ненадлежащий учет учебников – доплата не производится
- за работу только с художественной литературой	10%	Не предоставление или несвоевременное предоставление отчетности – 10%.
- за подготовку документации	10%	
- за полный объем работы с библиотечным фондом	35%	
- за ведение отчетности по питанию школьников	10%	Несвоевременное предоставление отчетности – 10%.
- за доставку продуктов питания из магазина в школу	10%	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты
- водителю за выполнение обязанностей слесаря- ремонтника	100%	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты
- кухонному работнику, уборщикам служебных помещений за работу с дез.	15%	

средствами		
- уборщикам служебных помещений за мытье туалетов	20%	Неудовлетворительное выполнение обязанностей - снятие доплаты
- за увеличение объема работы, связанного с поддержанием чистоты и порядка на территории школы (уборка снега, окашивание травы, вырубка сухостоя и др.)	50 %	
- за работы по ремонту автобуса	100%	
- за ведение документации по питанию в группе дошкольного образования	15%	Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится.
- за выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения и механика	30%	

### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.28. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

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

2.29. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### **Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МОУ СОШ с. Салтыково с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам МОУ СОШ с. Салтыково.

Установленные выплаты стимулирующего характера для работников МОУ СОШ с. Салтыково исходят из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МОУ СОШ с. Салтыково устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности МОУ СОШ с. Салтыково.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МОУ СОШ с. Салтыково в пределах фонда оплаты труда МОУ СОШ с. Салтыково, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников МОУ СОШ с. Салтыково.

Руководителю МОУ СОШ с. Салтыково размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителю МОУ СОШ с. Салтыково устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам МОУ СОШ с. Салтыково.

### **2.30.1. Критерии оценки качества и результативности работы учителей и педагогических работников:**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Возможный максимальный балл</b>
<b>Сдача экзаменов (4,9,11 класс) в рамках ГИА и промежуточной аттестации</b>	95-100% подтверждения годовой отметки	10 баллов
	80-95% подтверждения	8 баллов
	70-79% подтверждения	6 баллов
<b>Работа с одаренными детьми</b>	Защита учащимися научно-исследовательских проектов: школьный уровень	5 баллов
	муниципальный уровень	10 баллов
	региональный уровень	15 баллов
	федеральный уровень	20 баллов
	Участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: школьный уровень	5 баллов
	муниципальный уровень	10 баллов
	региональный уровень	15 баллов
	федеральный уровень	20 баллов
международный уровень	25 баллов	
<b>Участие педагога в разработке и реализации образовательных</b>	Подготовка новых программ: (за 1 программу)	

<b>программ</b>	-образовательная программа -рабочая программа (учебных предметов, элективных курсов, по дополнительному образованию, по внеурочной деятельности)	10 баллов 5 баллов
<b>Проектная деятельность (групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты, региональные проекты)</b>	школьный уровень	10 баллов
	муниципальный уровень	15 баллов
	региональный уровень.	20 баллов
	федеральный уровень	25 баллов
<b>Распространение педагогического опыта</b>	школьный уровень	3 балла
	муниципальный уровень	5 баллов
	региональный уровень	7 баллов
<b>Участие в создании школьного сайта.</b>		10 баллов
<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>	школьный уровень	10 баллов
	муниципальный уровень	15 баллов
	региональный уровень	20 баллов
	федеральный уровень	25 баллов
<b>Участие в коллективных педагогических проектах</b>	школьный уровень	10 баллов
	муниципальный уровень	15 баллов
	региональный уровень	20 баллов
	федеральный уровень	25 баллов
<b>Организация внеклассной деятельности по предмету</b>	Организация работы предметного кружка.	10 баллов
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий: школьный уровень	10 баллов
	муниципальный уровень	15 баллов
<b>Применение ИКТ в образовательном процессе</b>	Разработка уроков.	5 баллов (за каждый)
	Проведение уроков.	+ 2 балла (за каждый)
<b>Организация учебных экскурсий</b>	Посещение музея, библиотеки и т.п.	2 балла (за каждое)
	Разработка и проведение экскурсии по предмету ( при наличии конспекта или результата)	10 баллов (за каждое)
	Наличие замечаний	- 1 (за каждый)
<b>Систематическое повышение квалификации</b>		5 баллов за 36 часов
<b>Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей.</b>	Качественное выполнение: на школьном уровне	5 баллов

	на муниципальном уровне на региональном уровне	10 баллов 15 баллов
<b>Подготовка учащихся 4,9,11 классов к ГИА и промежуточной аттестации в течение учебного года</b>	за 1 час	5 баллов
<b>Участие педагога в организационном проведении ГИА в качестве</b> - организатора - сопровождающего	за 1 экзамен	10 баллов 5 баллов
<b>Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по предмету</b>		5 баллов

### 2.30.2. Критерии и показатели оценки деятельности классного руководителя.

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Возможный максимальный балл</b>
<b>Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>		5 баллов
<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b>	наличие документации	7 баллов
<b>Участие учащихся в мероприятиях</b>	школьных	7 баллов
	проводимых, совместно с БДЦ	
<b>Проведение походов, экскурсий (наличие приказа по школе)</b>	на территории села	5 баллов
	на территории района	10 баллов
	на территории области	15 баллов
<b>Трансляция опыта работы классного руководителя</b>	в школе	2 балла
	в районе	4 балла
	в области	6 баллов
<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>	школьный уровень	10 баллов
	муниципальный уровень	15 баллов
	региональный уровень	20 баллов
	федеральный уровень	25 баллов
<b>Проведение мероприятий на школьном уровне</b>		10 баллов за каждое
<b>Публикация методических материалов, статей (по факту)</b>	школьный уровень	3 балла
	муниципальный уровень	5 баллов
	региональный уровень	7 баллов
	федеральный	10 баллов
	50%	5 баллов
80%	10 баллов	

<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>	Наличие материала (протокол собрания, доклады и др.)	15 баллов
<b>Планирование работы</b>	Наличие программы воспитательной работы	5 баллов
	Наличие плана воспитательной работы	2 балла
<b>Оформление бланков строгой отчетности</b>	Один бланк	1 балл

2.30.3. В целях поощрения из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ с. Салтыково могут выплачиваться единовременные выплаты за важные, срочные и сложные работы на основе показателей, определенных данным положением.

<b>Вид деятельности</b>	<b>Сумма</b>
Личная победа в конкурсах педагогического мастерства и педагогических проектах на школьном уровне - на районном уровне - на областном уровне -	500 р. 2000 р. 4000 р.
2-3 место в конкурсах педагогического мастерства на районном уровне - на областном уровне -	1000 р. 2000 р.
Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на районном уровне - на областном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на районном уровне - на областном уровне -	800 р. 1500 р.
Подготовка победителей предметных олимпиад на районном уровне - на областном уровне -	2500 р. 5000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) предметных олимпиад на районном уровне - на областном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка победителей спортивных соревнований, спартакиад на районном уровне - на областном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) спортивных соревнований, спартакиад на районном уровне - на областном уровне -	800 р. 1500 р.
Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад и олимпиад, проводимые сторонними организациями на региональном уровне – на федеральном уровне – на международном уровне –	1000 р. 2000 р. 3000 р.
Высокие результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (9, 11 классы)	1000 р.
Высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году.	1000 р.
Эффективная организация работы оздоровительного лагеря при школе: - в период летних каникул	3000 р.

- в период весенне-осенних каникул	1500 р.
Высокое качество подготовки нормативных документов, документов к отчету	1000 р.
Прохождение курсов повышения квалификации (очное и дистанционное) и семинаров (при предъявлении документов) суточные за 1 сутки билеты (в прямом и обратном направлении) за проживанием в общежитии за 1 сутки посещение областного семинара (билеты) за оплату курсовой подготовки	100 р. по факту по факту по факту по факту
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1000 р.
Организация питания в соответствии с требованиями СанПиН	1000 р.
Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1000 р.

2.30.4. Также в целях поощрения работникам МОУ СОШ с. Салтыково могут устанавливаться **ежемесячные** стимулирующие выплаты в процентном отношении от базового оклада за **личные показатели** в работе, условиями выплаты которых являются:

<b>Личные показатели учителей и педагогических работников</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Освоение и распространение передовых технологий обучения и воспитания, инновационная педагогическая деятельность	50%
Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий: - на школьном уровне - на районном уровне	20% 40%
Развитие творческой активности учащихся в научной, культурной, художественной, спортивной деятельности, достижение ими высоких результатов во внутришкольных, районных и областных олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях	50%
Качественная подготовка и проведение предметной недели	20%
Эффективная организация работы по поддержанию порядка на пришкольной территории (школьный сад, клумбы, теплицы и др.)	10%
Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий	50%
Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, использование в образовательном процессе, здоровьесберегающих технологий	10%
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности	50%
Подготовка к участию и участие учащихся в общешкольных и районных мероприятиях	15%
Высокий уровень проведения внеклассных и внешкольных мероприятий	50%
Выступление педагога на конференциях, семинарах, методических объединениях, участие в проведении олимпиады (в составе жюри) на районном уровне на областном уровне	10% 10% 20%
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	20%
Создание элементов образовательной инфраструктуры	15%
Высокий уровень исполнительской дисциплины: учителям	20% 20%

педагогическим работникам техническому персоналу	15 %
<b>Воспитателям группы дошкольного образования:</b> - за организацию предметно-развивающей среды в группе дошкольного образования, за взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, за сохранение контингента воспитанников, снижение пропусков детей без уважительной причины, за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, табелей посещаемости и т.д.)	1500 рублей
<b>Помощнику воспитателя:</b> - за помощь воспитателю группы дошкольного образования в организации воспитательно-образовательного процесса, за участие в мероприятиях в группе дошкольного образования (подготовка и проведение праздников, конкурсов), за приобщение детей к труду	1000 рублей

Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, при ухудшении показателей в работе отменяются. Порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

### Другие вопросы оплаты труда

2.31. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях: на лечение, в целях социальной защиты, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

<b>Условия оказания материальной помощи</b>	<b>Размер выплат мат. помощи (от базового оклада)</b>
в случае тяжелого заболевания сотрудника – перенесенная операция - длительное лечение	200%
в случае тяжелого заболевания близких родственников (муж, жена, сын, дочь) – для приобретения лекарств или платного лечения.	200%
при несчастных случаях (авария, травма, и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.	100%
в случае смерти сотрудника или его близких родственников ( в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается членам его семьи)	100%

Размер материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом школы и указывается в приказе директора по школе об оказании материальной помощи сотруднику.

### 3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково

3.1. Фонд оплаты труда МОУ СОШ с. Салтыково формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район»

3.2. В МОУ СОШ с. Салтыково, перешедшее на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. В МОУ СОШ с. Салтыково также планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания.

3.4. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, бюджета муниципального образования «Земетчинский район».

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда. При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета муниципального образования «Земетчинский район» в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Земетчинский район».

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.5. МОУ СОШ с. Салтыково самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

**Государственные органы – главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находится МОУ СОШ с. Салтыково, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МОУ СОШ с. Салтыково, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.**

При этом МОУ СОШ с. Салтыково принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МОУ СОШ с. Салтыково услуг, МОУ СОШ с. Салтыково вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{ом} + \Phi_{стим}^{ом}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{ом}$  – базовая часть  $\Phi_{от}$ ;

$\Phi_{стим}^{ом}$  – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть  $\Phi_{от}$ ).

3.7. Руководитель МОУ СОШ с. Салтыково обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

«Приложение 1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Рекомендуемые оклады (ставки)  
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников  
МОУ СОШ с. Салтыково (кроме должностей муниципальных дошкольных учреждений  
образования и должностей дополнительного образования) (в соответствии с приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников  
образования» от 05.05.2008 № 216н)»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	7350
	учитель	7350

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР рекомендуется установить учреждениям образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 1,036, за средне - специальное образование - 1.

- оклады педагогическим работникам по соответствующим квалификационным уровням, имеющим среднее общее образование, рекомендуется устанавливать на 10% ниже.

**Рекомендуемые оклады (ставки)  
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников  
МОУ СОШ с. Салтыково (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и  
социального развития Российской Федерации  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников  
образования» от 5.05.2008 года № 216н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)

<b>3 квалификационный уровень</b>		
	воспитатель	8141

«Приложение 2  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Рекомендуемые оклады (ставки)  
по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала МОУ СОШ с. Салтыково (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5.05.2008 года № 216н),**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
--------------------------	---	--

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	5057

«Приложение 3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Рекомендуемые оклады  
прочих работников МОУ СОШ с. Салтыково из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Уборщик служебных помещений	3670
	Повар	3829
	Сторож	3670

	Кухонный работник	3753
4 квалификационный уровень	Водитель автобусов, имеющий 1 класс осуществляющий перевоз детей	5106

Приложение 4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

### ПЕРЕЧЕНЬ

**выплат за работу в особых условиях работникам МОУ СОШ с. Салтыково**

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение 5  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

### Рекомендуемый перечень повышающих коэффициентов к окладам работников МОУ СОШ с. Салтыково по профессиональным квалификационным группам

**1. Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений**

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,107
свыше 20 лет	0,15

**2. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории** по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников
первая	0,15
высшая	0,25

**3. Рекомендуемый повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам МОУ СОШ с. Салтыково по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования**

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение 6  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Рекомендуемые коэффициенты специфики работы  
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при  
установлении окладов и ставок работников МОУ СОШ с. Салтыково с учетом специфики  
работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или  
видов)**

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,2
Работа в специальных (коррекционных) классах для обучающихся,	0,2

воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
Если такие классы (группы) (не менее 2 групп) созданы в общеобразовательных учреждениях, то производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей	0,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2

**Примечание:**

<\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение 7  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Нормы часов  
за ставку заработной платы педагогических работников, условия  
установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей,  
продолжительность рабочего времени**

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений 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, утвержденными в установленном порядке.

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

**18 часов в неделю:**

учителям 5-11(12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

**18 часов в неделю:**

учителям 1-4 классов общеобразовательных учреждений.

3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем приложении, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее именуются – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся первого 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 локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), утвержденных 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 образовательного учреждения.

5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом учреждения образования и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

- дежурствами в 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, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по 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 другие обязанности).

6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в настоящем приложении сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

8. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

9. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

10. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении образования.

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим образовательным учреждением в соответствии с действующими федеральными и региональными нормативно правовыми актами.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

14. Предоставление 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 предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

17. Порядок, предусмотренный настоящим Положением, применяется при установлении учебной нагрузки и работникам учреждений дополнительного образования детей.

18. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Российской Федерации.

19. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

**20 часов в неделю:**

и учителям-логопедам;

**24 часа в неделю:**

музыкальным руководителям и концертмейстерам;

**30 часов в неделю:**

воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;

**36 часов в неделю:**

воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

педагогам-психологам;

методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;

социальным педагогам, педагогам-организаторам;

старшим вожатым;

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

мастерам производственного обучения.

20. Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем Положении, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

21. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

а) 360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

б) 10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках – до 100 человек);

в) 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

22. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 21 Положения, 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 учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

Приложение 8  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

преподавательской работы, выполненной преподавателями профессиональных образовательных организаций сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом

специфики работы в образовательной организации (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в общеобразовательных организациях, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Приложение 9  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений образования  
Земетчинского района

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в  
педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике),

1	2
<p>ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др. учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе 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 учебной частью, 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III 1. 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>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>

1	2
<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель 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 включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 10  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ с. Салтыково

**Порядок  
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных  
организациях, а также времени обучения в  
учреждениях высшего и среднего профессионального образования  
и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

1. 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 - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

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 учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в 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;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время

работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

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

### **Примерное положение**

#### **о выплатах стимулирующего характера работникам образовательных учреждений**

Основанием для установления оснований премирования и размеров стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения.

1. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств Фонда стимулирования труда образовательного учреждения.

2. Педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения, имеющим научные степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) из Фонда стимулирования труда могут устанавливаться доплаты:

2.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений:

- за ученую степень кандидата наук;

- за ученую степень доктора наук;

Выплата надбавки производится пропорционально объему выполняемых работ.

3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и размеры единовременных выплат стимулирующего характера:

а) победителям и лауреатам Всероссийских и региональных конкурсов, педагогам, подготовившим победителей и призеров всероссийских и региональных олимпиад, фестивалей, конкурсов, соревнований;

б) за высокие результаты Единого государственного экзамена;

4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, с учетом мнения соответствующего представительного органа работников образовательного учреждения, по представлению руководителя образовательного учреждения. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

5. Руководитель образовательного учреждения дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне, представляет в орган самоуправления образовательного учреждения информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

8. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

9. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день ее выплаты.

10. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором или локальным актом работодателя.

#### **Перечень оснований**

#### **для начисления стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений по результатам труда**

Предложенный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть дополнен и расширен по усмотрению руководителя учреждения с учетом мнения соответствующего представительного органа работников образовательного учреждения и органа самоуправления образовательного учреждения.

Основание для премирования
<b>Педагогические работники</b>
- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа
- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, исследовательской работе и т.д.
- позитивная динамика учебных достижений учащихся
- разработка дополнительных образовательных программ и программ факультативов
- динамика состояние здоровья учащихся
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
- повышение квалификации за отчетный период
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе
- организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социально значимых и общественно-полезных акций и проектов
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях
- создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения и регионального компонента по профессиональной подготовке
- разработка авторских программ разного типа
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в ПДН ОМВД
- сохранение контингента учащихся, воспитанников в объединениях дополнительного образования детей
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
- образцовое содержание кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов)
<b>Заместители руководителя, руководители структурных подразделений</b>
- высокий уровень организационно-методической работы с педагогическими кадрами
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
- своевременная подготовка тарификационных списков
- полное и своевременное исполнение плана по доходам от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности
- эффективное, целевое и своевременное использование бюджетных и внебюджетных средств, обеспечение полного исполнения смет по кварталам и в целом по году по образовательному учреждению
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой, учреждением НПО и СПО (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах общеобразовательных учреждений; сохранение контингента обучающихся в УДОД; сохранение контингента обучающихся и студентов в учреждениях НПО и СПО
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, учреждений НПО и СПО
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, создание

благоприятных условий для проживания в студенческих и ученических общежитиях
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса
<b>Библиотекарь</b>
- пропаганда чтения как формы культурного досуга
- участие в общешкольных и районных мероприятиях
- оформление тематических выставок
- сохранение, своевременное обновление библиотечного фонда и внедрение информационных технологий
<b>Водитель</b>
- отсутствие ДТП, замечаний
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
<b>Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)</b>
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
- проведение генеральных уборок отличного качества
- содержание учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

При определении размера стимулирующей надбавки руководителям образовательных организаций учитывается:

а) результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме Единого государственного экзамена на третьей ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на первой и второй ступени;

б) результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

в) создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

г) количество преступлений и административных правонарушений, совершаемых учащимися образовательных учреждений;

д) количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях и организациях;

е) участие образовательных учреждений и обучающихся в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

ж) достижение стабильных результатов в развитии, содержании учреждения, реализации государственной политики в области образования и управлении учреждением;

з) руководство экспериментальной и инновационной работой;

к) развитие педагогического творчества, результативность участия учреждения в профессиональных конкурсах и проектах;

л) обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;

м) организация внебюджетной деятельности и эффективное использование привлеченных средств в развитии материальной базы, совершенствовании учебно-воспитательного процесса, развитие подсобного хозяйства, организация хозрасчетной деятельности и оказания услуг населению;

н) наличие отдельно расположенных структурных подразделений и филиалов.

Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, и при ухудшении показателей в работе отменяются. Порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.