

Согласовано.  
Управляющий Совет школы

Председатель *Куз* Кузьмичева О.Н.

«12» января 2021 г.

1

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ с. Салтыково



Шуртина Н.Г.

приказ № 2 д от «12» января 2021 г.

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

(новая редакция)

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива протокол № 1 от 11.01.2021 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 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол 13, 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № **248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 по следующей формуле:

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

$O_{\phi}^{n.p}$  – 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;

$H_{\text{нч}}$  – 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. Зарплата 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. Зарплата 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. Зарплата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

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

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

$O_{\text{д}}^{\text{рук(АУП)}}$  – 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);

$C^{Рук(АУП)}$  – 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:

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

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

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

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

$C^{УВП}$  – 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 общеотраслевым 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 общеотраслевых 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:

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

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

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$  – 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 язык, родной язык, математика) <b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b> <b>б) с наполняемостью меньше 15 чел.</b>	<b>0,2</b>   <b>0,1</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, родному 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 математике, иностранным языкам (английский, немецкий), физике, химии, географии, биологии, истории, природоведению <b>а) с наполняемостью 15 чел. и</b>	<b>0,2</b>	Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету. Отсутствие проверки работ в течение месяца – доплата не производится

более б) с наполняемостью меньше 15 чел.	0,1	
--	-----	--

**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 нескольких классах-комплектах и классах с численностью	1-6 человек - 0,4 7-14 человек - 0,45; 15 и более чел. – 0,5.	Отсутствие плана работы с детьми - 5%. Несвоевременное предоставление отчетной документации – 5%. Отсутствие работы с учащимися – доплата не производится.
<b>за заведование</b> кабинетами	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</b> учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательном учреждении	0,24	
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 организационно - контролирующие функции по питания обучающихся	50%	
- учителю, исполняющему функции по делопроизводству, по предоставлению отчетности по филиалу	50%	
- учителю, исполняющему организационно – контролирующие функции по учебной деятельности	50%	Отсутствие документации – снятие доплаты
- учителю, исполняющему организационно – контролирующие функции по воспитательной работе	30%	Отсутствие документации – снятие доплаты
- учителям начальных классов за работу с двумя классами в полторы смены	25%	
- учителю английского языка за работу с двумя классами в виду невозможности разделения на группы	10%	
- 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 выполнение обязанностей секретаря педсовета	15%	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
- воспитателю, исполняющему обязанности музыкального руководителя в группе дошкольного образования	10%	Отсутствие работы доплата не производится
- учителю за работу с детьми с ОВЗ по адаптированной программе в обычном классе.	20%	При отсутствие адаптированной программы доплата не производится

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

<b>Доплата</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>	<b>Понижающие показатели</b>
- 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
- за подготовку документации	10%	предоставление отчетности – 10%.
- за полный объем работы с библиотечным фондом	35%	
- за ведение отчетности по питанию школьников	15%	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, помощнику воспитателя за работу с дез. средствами	15%	
- 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 %	
- уборщикам служебных помещений, кухонному работнику, поварам,	100%	

водителям за сложность и напряженность		
- 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%	
- за выслугу лет: от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 (Стаж работы определяется исходя из общего непрерывного стажа работы в данном учреждении, для водителей - из общего стажа работы)	5% 8% 10% 15%	

#### **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 (ставкам) 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:

Критерии	Показатели	Возможный максимальный балл
<b>Работа с одаренными детьми</b>	Участие обучающихся в проектах, очных творческих конкурсах (требующих подготовки): школьный уровень	15 баллов
	муниципальный уровень	20 баллов
	региональный уровень	30 баллов
	федеральный уровень	40 баллов
	международный уровень	50 баллов
	Участие обучающихся в научно-практических конференциях: школьный уровень	25 баллов
	муниципальный уровень	35 баллов
	региональный уровень	45 баллов
	федеральный уровень	55 баллов
	международный уровень	65 баллов
	Участие в предметных олимпиадах, соревнованиях, акциях, заочных творческих конкурсах: школьный уровень	5 баллов
	муниципальный уровень	10 баллов
	региональный уровень	15 баллов
	федеральный уровень	20 баллов
	международный уровень	25 баллов
<b>Сопровождение учащихся учителем на олимпиады и т.п.</b>	муниципальный уровень	10 баллов
	региональный уровень	15 баллов
	федеральный уровень	20 баллов

	международный уровень	25 баллов
<b>Участие педагога в разработке и реализации образовательных программ</b>	Подготовка новых программ: (за 1 программу) -образовательная программа -рабочая программа (учебных предметов, элективных курсов, по дополнительному образованию, по внеурочной деятельности)	10 баллов 5 баллов
<b>Руководство проектным офисом на школьном уровне.</b>	Наличие плана работы и фотоотчетов	25 баллов
<b>Распространение педагогического опыта</b>	школьный уровень	3 балла
	муниципальный уровень	5 баллов
	региональный уровень	7 баллов
<b>Участие в наполнении школьного сайта.</b>		10 баллов
<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>	муниципальный уровень	30 баллов
	региональный уровень	40 баллов
	федеральный уровень	50 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 внеклассных мероприятий, мероприятий по предмету, единых классных часов, онлайн-уроков</b>	Организация работы предметного кружка.	10 баллов
	Подготовка и проведение на школьном уровне	10 баллов
<b>Организация учебных экскурсий</b>	Посещение музея, библиотеки и т.п.	5 баллов (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, в том числе в дистанционном формате</b>		5 баллов за 36 часов
<b>Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей.</b>	Качественное выполнение: на школьном уровне на муниципальном уровне на региональном уровне	5 баллов 10 баллов 15 баллов
<b>Подготовка к летней оздоровительной компании</b>		20 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 и диагностических работ в качестве</b>	за 1 экзамен (предмет)	

- организатора		10 баллов
- сопровождающего		5 баллов

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

Критерии	Показатели	Возможный максимальный балл
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	наличие документации	15 баллов
Участие учащихся в мероприятиях, проводимых совместно с БДЦ		7 баллов
Проведение походов, экскурсий (наличие приказа по школе)	на территории села	5 баллов
	на территории района	10 баллов
	на территории области	15 баллов
Трансляция опыта работы классного руководителя	в школе	2 балла
	в районе	4 балла
	в области	6 баллов
Участие в профессиональных конкурсах	муниципальный уровень	30 баллов
	региональный уровень	40 баллов
	федеральный уровень	50 баллов
Проведение общешкольных мероприятий на уровне звена (Осенний бал, Новый год, День учителя, День матери, 23 февраля, 8 марта и др.)		20 баллов за каждое
Публикация методических материалов, статей (по факту)	школьный уровень	3 балла
	муниципальный уровень	5 баллов
	региональный уровень	7 баллов
	федеральный	10 баллов
Привлечение родителей к мероприятиям	классный уровень	10 баллов
	школьный уровень	15 баллов
	муниципальный уровень	20 баллов
Оформление бланков строгой отчетности	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.

Вид деятельности	Сумма
За подготовку, победу в конкурсе «Учитель года» на районном уровне - за 1 место - за 2 место - за 3 место	7000 р. 5000 р. 3000 р.
Личная победа в конкурсах педагогического мастерства и педагогических проектах на муниципальном уровне – на региональном уровне -	2000 р. 4000 р.
2-3 место в конкурсах педагогического мастерства на муниципальном уровне – на региональном уровне -	1000 р. 2000 р.



Личная победа работника в спортивных и творческих конкурсах на муниципальном уровне – на региональном уровне -	1500 р. 2000 р.
2-3 место в спортивных и творческих конкурсах на муниципальном уровне – на региональном уровне -	1000 р. 1500 р.
Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на муниципальном уровне – на региональном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на муниципальном уровне – на региональном уровне -	800 р. 2000 р.
Подготовка победителей предметных олимпиад на муниципальном уровне – на региональном уровне -	2500 р. 5000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) предметных олимпиад на муниципальном уровне – на региональном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка победителей спортивных соревнований, спартакиад на районном уровне – на региональном уровне -	1000 р. 3000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) спортивных соревнований, спартакиад на муниципальном уровне – на региональном 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 –	500 р. 1000 р. 1500 р.
Результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ (по предмету в основной период без пересдачи): - высокие результаты по предмету (не менее 80 баллов) - отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог	1000 р. 500 р.
Результаты государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ (по предмету в основной период без пересдачи): - 100 % качество знаний - от 50 % качество знаний - отсутствие неудовлетворительных результатов в основной период	1000 р. 700 р. 500 р.
Результаты выполненных учащимися работ в рамках независимой оценки качества образования (ВПР, диагностические работы, НИКО и т.п. (по предмету в отдельном классе)): - 100 % качество знаний - более 50% качество знаний, при успеваемости 100% - более 50% качество знаний, при успеваемости более 50% - менее 50% качество знаний, при успеваемости 100%	1000 р. 700 р. 500 р. 300 р.
Высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году.	1000 р.
Эффективная организация работы оздоровительного лагеря при школе: - в период весенне-осенних каникул (за полных пять дней работы) - в период весенне-осенних каникул (за 1 час)	1500 р. 37,5 р.
Высокое качество подготовки нормативных документов, документов к	1000 р.

отчету	
Прохождение курсов повышения квалификации (очное и дистанционное) (при предъявлении документов) суточные за 1 сутки билеты (в прямом и обратном направлении) за проживанием в общежитии за 1 сутки за оплату курсовой подготовки Посещение семинаров, сопровождение обучающихся на конкурсы (билеты)	100 р. По факту по факту по факту по факту
Осуществление поездок за пределами маршрута по приказам отдела образования (на зональные и областные конкурсы, олимпиады, соревнования)	1000 р. За каждую поездку
Осуществление поездок за пределами маршрута по приказам школы в выходные дни (на экскурсии, областные конкурсы, олимпиады, соревнования, акции)	1000 р. За каждую поездку
Организация питания в соответствии с требованиями СанПиН	1000 р.
Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1000 р.
Единовременная выплата стимулирующего характера к началу учебного года	5748 р.
Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, охраны порядка на территории школы	1000 р.
Единовременная премия в связи с праздниками (сумма может меняться в зависимости от наличия средств в ФОТ) <u>Новым годом:</u> - учителям - педагогическим работникам - техническому персоналу <u>23 февраля, 8 марта:</u> - учителям - педагогическим работникам - техническому персоналу <u>День учителя</u> - учителям - педагогическим работникам	5000 р. 3000 р. 1000 р.  5000 р. 3000 р. 1000 р.  5000 р. 5000 р.

2.30.4. Также в целях поощрения работников 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 муниципальном уровне	20% 50%
Подготовка обучающихся к выступлению на НПК, в проектах, творческих конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	15% 25% 50%
Отсутствие ДТП и нарушений ПДД	40%
Эффективная организация работы по поддержанию порядка на	10%

пришкольной территории (школьный сад, клумбы, теплицы и др.)	
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%
Выступление педагога на конференциях, семинарах, методических объединениях, - на муниципальном уровне	25%
- на региональном м уровне	50%
Участие в проведении муниципальных этапов олимпиады, конкурсов, профессиональных конкурсов (в составе жюри)	10%
Участие работника в мероприятиях, повышающих авторитет школы (спортивные соревнования, творческие конкурсы и др.)	20%
Участие в вебинарах, конференциях и т.п. в формате онлайн	5%
Посещение педагогом конференций, обучающих семинаров - на муниципальном уровне	10%
- на региональном уровне	15%
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	20%
Создание элементов образовательной инфраструктуры	15%
Высокий уровень исполнительской дисциплины: учителям	20%
педагогическим работникам	20%
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	200%

- длительное лечение	
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.

2.32. Установить с 01.09.2020 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптационные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

### **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 Земетчинского района Пензенской области и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство МОУ СОШ с. Салтыково формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптационные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3.2. При формировании проекта бюджета Земетчинского района Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Земетчинского района Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);
- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Земетчинского района Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 №1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. 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 ассигнований из бюджета Земетчинского района Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом МОУ СОШ с. Салтыково 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.).

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 МОУ СОШ с. Салтыково – не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МОУ СОШ с. Салтыково муниципальных услуг.

3.4. Руководитель МОУ СОШ с. Салтыково обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников МОУ СОШ с. Салтыково, 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	8213
	учитель	8213

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 -0,036.

- 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	9097
	педагог-психолог	8025

«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	5652

«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	4102

	Повар		4280
	Сторож		4102
	Кухонный работник		4194
4 квалификационный уровень	Водитель автобусов, имеющий осуществляющий перевоз детей	1 класс	5707

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
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <a href="#">ст. 153</a> 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

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

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

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, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,2
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

**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 общеотраслевых 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.