



## 1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Старый Чирчим Камешкирского района Пензенской области (далее – МБОУ СОШ с. Старый Чирчим) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим Камешкирского района Пензенской области (далее – 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей 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, Решениями Собрания Представителей Камешкирского района Пензенской области, Приказами отдела образования Камешкирского района 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 учреждениях образования.

- местоположения учреждения образования (работа в сельской местности);

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.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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.

Директор МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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 директором МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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 может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в МБОУ СОШ с. Старый Чирчим показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МБОУ СОШ с. Старый Чирчим регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и 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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим Камешкирского района Пензенской области.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим**

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- 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;
  - уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим устанавливается коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МБОУ СОШ с. Старый Чирчим определяются школой 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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 5), специфики работы в (приложение № 6),

$$O_o^{n.p} = B^{n.p} \cdot (1 + \sum K_{n,k}), \text{ где}$$

$O_o^{n.p}$  – должностной оклад педагогического работника;

$B^{n.p}$  – базовый оклад педагогического работника (приложение №1);

$\sum K_{n,k}$  - сумма повышающих коэффициентов базового оклада.

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 24.12.2010г № 2075 (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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим по следующей формуле:

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

$O_{\phi}^{n.p}$  – 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 учреждении образования;

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

$H_{\text{чс}}$  - 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.

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

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 раздельно по полугодиям.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство и проверку тетрадей в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях 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 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.

2.10. 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 приведён в Приложении № 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.11. 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.

Объем средств, утвержденных на педагогическое сопровождение одаренных детей, распределить на увеличение базовой части заработной платы педагогических работников по должности «учитель», установив доплату педагогическому работнику, подготовившему победителей муниципальных, региональных, федеральных олимпиад.

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

2.12. Заработная плата директора МБОУ СОШ с. Старый Чирчим, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада директора МБОУ СОШ с. Старый Чирчим определяется трудовым договором.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Отнесение МБОУ СОШ с. Старый Чирчим к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации МБОУ СОШ с. Старый Чирчим, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательных организаций.

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.

2.13. 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.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей структурных подразделений даны в Приложении № 2.

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

$$З_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}} + Д^{\text{Рук(АУП)}} + С^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  – 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);

$C^{P_{ж(АУП)}}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются директором школы 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 школы.

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

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций 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**

2.16. 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 образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении № 3.

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

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

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

$O_o^{УВП}$  – 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).

2.18. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

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

2.19. 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 общепрофессиональных профессий рабочих даны в Приложении №4.

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 образовательной организации 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.

2.20. 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).

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

$$Z_{раб} = O_о^{раб} \cdot Kдоу + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

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

$O_о^{раб}$  – оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

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

$C^{раб}$  – 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);

$Kдоу = 1,32$  - повышающий коэффициент для помощников воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

### Порядок расчета компенсационных выплат

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 7).

В МБОУ СОШ с.Старый Чирчим разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный 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 учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителями образовательных организаций принимаются меры по проведению СОУТ 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 СОУТ 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 в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

2.23. 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**

2.24. Размер доплат работникам МБОУ СОШ с. Старый Чирчим за дополнительные виды и объемы работы определяется школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В МБОУ СОШ с. Старый Чирчим разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

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

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в Приложении № 8.

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

2.26. 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.

2.27. 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, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

#### **Порядок установления, источник и порядок распределения выплат стимулирующего характера**

2.28. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии фонда стимулирования, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МБОУ СОШ с. Старый Чирчим с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при наличии денежных средств.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам школы.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим следует исходить 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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности школы.

При разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера школа утверждает перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

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

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ СОШ с. Старый Чирчим могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим. Директору школы размер премии по итогам работы за квартал 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 руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (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 образовательной организации.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2018 - 2019 учебного в размере базового оклада (1,00 ставки, менее 1,00 ставки пропорционально занимаемой ставки)".

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2019 - 2020 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

Выплачивается единовременная выплата основным педагогическим работникам к началу 2020 - 2021 учебного года в размере 5815 (пять тысяч восемьсот пятнадцать) рублей.

В случае увольнения или ухода в продолжительный отпуск работника, стимулирующие выплаты рассчитываются по стоимости балла в месяце увольнения или ухода в отпуск и умножаются на последующие месяцы отчетного периода.

## Другие вопросы оплаты труда

На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

### 3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ с. Старый Чирчим формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Камешкирского района Пензенской области.

3.2. В МБОУ СОШ с. Старый Чирчим, перешедшей на нормативы финансового обеспечения в разрезе уровней общего образования (начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования) в расчете на один класс (класс-комплект) по образовательным программам в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

Выплаты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательных организаций 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 адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства

3.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Старый Чирчим формируется на календарный год за счет средств бюджета Камешкирского района Пензенской области, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств школы, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств бюджета Пензенской области 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.

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).

3.4. МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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.).

МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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 школой услуг, МБОУ СОШ с. Старый Чирчим 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 МБОУ СОШ с. Старый Чирчим муниципальных услуг.

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

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

$\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

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

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

**Оклады**  
**по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических**  
**работников муниципальных учреждений 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), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>2квалификационный уровень</b>		
	педагог дополнительного образования	7834
<b>3квалификационный уровень</b>		
	воспитатель	8024
<b>4квалификационный уровень</b>		
	учитель	8213

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ СОШ с.Старый  
Чирчим Камешкирского района  
Пензенской области

Рекомендуемые оклады  
руководителей структурных подразделений образовательных организаций по  
профессиональной квалификационной группе должностей руководителей  
структурных подразделений (в соответствии с приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  
работников образования» от 05.05.2008 № 216н), (рублей)

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуе мый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
<b>1 квалификационный уровень</b>	
- заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительного общеобразовательные программы*	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6554
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6067
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5705
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5532
<b>2 квалификационный уровень</b>	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы;	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6719
2 группа по оплате труда руководителей	6515

образовательных учреждений	
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6219
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6029
5 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5849
6 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5671
7 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5665
8 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5495
9 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5327

\* - кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к

2 квалификационному уровню;

Примечание:

- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

**Оклады  
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и  
обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным  
квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих (в соответствии  
с приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих» ( с последующими изменениями  
)) (рублей)**

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

1	2	3
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Ведущий бухгалтер	5705
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7045



**Оклады  
прочих работников учреждений образования 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» (с последующими изменениями)), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Гардеробщик	4101
	Уборщик служебных помещений	4101
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	водители автобусов , занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5705

**Перечень  
повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальных  
учреждений образования по профессиональным квалификационным  
группам**

**Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической  
работы по профессиональной группе должностей педагогических  
работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим  
работникам учреждений образования**

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	0,105
свыше 20 лет	0,15

**Рекомендуемые 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 учреждений образования с  
учетом присвоенной им квалификационной категории**

Наименование категории	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по профессиональной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,4
Первая квалификационная категория	0,25

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Рекомендуемый повышающий коэффициент,  
устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по  
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических  
работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат  
педагогическим работникам учреждений образования

Категория работников	Рекомендуемый 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 муниципальной образовательной организацией 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).

**Коэффициенты специфики работы**  
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при  
установлении окладов и ставок работников учреждений образования с учетом  
специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в  
зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Рекомендуемые 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	0,20

**Примечание:**

\* - конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления учреждения образования в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

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

**Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам образовательного  
учреждения**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

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	12%
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	35%
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

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.

### Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений образования, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и рекомендуемый размер выплат к окладам

таблица N 1

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
за проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,10
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д. (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,10

### Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений образования, исчисляемых из оклада работника и рекомендуемый размер выплат к окладам

таблица N 2

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (рекомендуемые размеры)	
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	

за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	0,45
за заведование:	
за заведование кабинетами, лабораториями	0,05
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных учреждениях	0,05
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	не более 0,25

## **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения 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 детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
  - педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
  - часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим Положением;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной 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 образовательных учреждениях (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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (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.

Оплата труда учителя за обучающихся с ОВЗ в классе, определяется в размере 0,20 от базового оклада заработной платы педагогического работника поделенное на установленную норму часов педагогической работы в неделю и умноженную на норму преподаваемых часов в неделю по занимаемой должности.

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся



средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам  
МБОУ СОШ с. Старый Чирчим**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) общеобразовательного учреждения для педагогических и руководящих работников, а также заведующей филиалом, главного бухгалтера и может быть применена в отношении иных категорий работников общеобразовательных учреждений.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения:

- обязательное участие общего собрания трудового коллектива в распределении стимулирующей части ФОТ;
- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам общеобразовательного учреждения из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закрепленных на уровне общеобразовательного учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника общеобразовательного учреждения;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника общеобразовательного учреждения с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников общеобразовательных учреждений для распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения;
- приоритетность электронных форм фиксации результатов работы сотрудников общеобразовательных учреждений для распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения и автоматизированное распределение ФОТ в соответствии с полученными результатами электронного сбора информации.

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения.

1.5. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться 2 раза в год.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежемесячно, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ.

1.7. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с общим собранием трудового коллектива, профсоюзного органа и утверждается приказом руководителя.

1.8. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, рейтинг.

1.9. Подведение итогов педагогическим работникам производится по полугодиям в последующем за отчетным периодом месяце.

1.10. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам производятся ежемесячно в установленные сроки согласно коллективному договору:

по итогам первого полугодия во втором полугодии текущего года;

по итогам второго полугодия в первом полугодии последующего года.

1.11. Стимулирующие выплаты выплачиваются педагогическим работникам по основному месту работы в образовательном учреждении.

1.12. Подведение итогов административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу производится ежеквартально, в последующем за отчетным периодом месяце. Выплаты стимулирующего характера административно- хозяйственному и обслуживающему персоналу производятся ежемесячно, в последующем за отчетным периодом квартале.

1.13. Подведение итогов заведующей филиалом производить по полугодиям, а выплаты стимулирующего характера производить ежемесячно.

1.14. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся при наличии денежных средств.

## **Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения**

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне общеобразовательного учреждения показателей качества и результативности.

2.2. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

2.3. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

2.4. На уровне общеобразовательного учреждения утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику.

2.5. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников со значениями индикаторов утверждается на уровне общеобразовательного учреждения. Рекомендуются создать электронную базу данных учета качества и результативности труда педагогических работников, внесение данных осуществляют педагогические работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время.

## **Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников**

3.1. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ утверждается на уровне общеобразовательного учреждения (Положение о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения).

3.2. На основании данных электронной системы учета качества и результативности труда педагогических работников, формируется балльный рейтинг педагогических работников. В специальной учетной форме на электронном и бумажном носителях каждому педагогическому работнику ( $i$  – порядковый номер присвоенный работнику в рейтинге) общеобразовательного учреждения сопоставляется суммарный балл ( $N_i$ ), рассчитанный с учетом весовых коэффициентов электронной системой учета качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательных учреждений. Рейтинг утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. На основании утвержденного рейтинга рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге ( $S$ ,  $S=N_1+N_2+...+N_i$ ).

3.4. Определяется и утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения расчетная стоимость одного балла ( $m$ ) по формуле:

$$m = \text{ФОТст1} / S, \text{ где}$$

$m$  - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;

ФОТст1 – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения (например, как определено в настоящей модельной методике – с сентября по февраль или с марта по август);

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге;

3.5. Величина стоимости одного балла (m) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (ежемесячно).

3.6. В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:

$Z_i = N_i * m$ , где:

$Z_i$  - месячный объем стимулирующей выплаты для i-го работника в утверждённом рейтинге;

$N_i$  – сумма баллов, набранная i-ым работником согласно утвержденному рейтингу;

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

3.7. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов директор школы представляет на согласование профсоюзному органу, общему собранию трудового коллектива в порядке, утверждаемом на уровне общеобразовательного учреждения.

3.8. По согласованию представленного общему собранию трудового коллектива распределения стимулирующей части ФОТ, директор закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого бухгалтерия общеобразовательного учреждения осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим работникам.

3.9. Выплачивается единовременная выплата стимулирующего характера основным педагогическим работникам к началу 2018-2019 учебного года в размере 5815 рублей.

Выплачивается единовременная выплата стимулирующего характера основным педагогическим работникам к началу 2019-2020 учебного года в размере 5815 рублей.

Выплачивается единовременная выплата стимулирующего характера основным педагогическим работникам к началу 2020-2021 учебного года в размере 5815 рублей.

#### **Раздел 4. Премирование работников школы, иные виды выплат.**

4.1. Премии и иные виды выплат работникам школы устанавливаются по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой – Трудовым коллективом на основании ходатайства профсоюзной организации школы и оформляется приказом руководителя.

- в связи с юбилейной датой (50 лет – всем, 55 лет – женщинам, 60 лет – мужчинам) – 5 тысяч рублей.

4.2. Молодым специалистам, принятым на работу, стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 3000(трех тысяч) рублей и выплачиваются ежемесячно до конца отчетного периода;

4.3. Педагогическим работникам, вновь принятым на работу, и проработавшим не менее трех месяцев, подведение итогов по назначению выплат стимулирующего характера производится по результатам работы данного отчетного периода. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно до конца отчетного периода.

#### **Раздел 5. Лишение или снижение стимулирующих выплат.**

5.1. Решение об изменении или лишении стимулирующих выплат принимается общим собранием трудового коллектива образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия стимулирующих выплат могут быть следующие случаи:

- на 50% за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины на отчетный период;
- на 50% за наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника на отчетный период;
- на 50% единоразово при наличии дисциплинарного взыскания за отчетный период;
- на 10 % за подготовку несвоевременного и (или) низкого качества документов, на отчетный период;

5.3. Руководитель должен уведомить работника в письменной форме об изменении стимулирующих выплат.

5.4. В случае увольнения работника, стимулирующие выплаты рассчитываются по стоимости балла в месяце увольнения и умножаются на последующие месяцы отчетного периода.

#### **Раздел 6. Сроки действия настоящего Положения**

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера может быть дополнено и изменено.

**Положение  
о доплатах и надбавках работников МБОУ СОШ  
с.Старый Чирчим**

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства РФ от 10.10.1992г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» и Постановления Минтруда РФ от 4.03.1993 г. № 48 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, находящихся на бюджетном финансировании», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Камешкирского района Пензенской области от 27.03. 2009 г. № 348-78/2. с изменениями от 06.02.2014г.

Целью настоящего Положения является обеспечение социальной защищенности, усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и эффективности образовательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в повышении трудовой и исполнительской дисциплины, ответственности каждого работника за порученное дело, осуществить дифференцированный подход в определении размеров надбавок и доплат к основному окладу(тарифной ставке) в зависимости от объема и качества выполненных работ.

Надбавки и доплаты производятся за счет средств фонда заработной платы учреждения.

Выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, производится образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения производятся на основании приказа вышестоящей организации.

Педагогическим работникам образовательной организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки:

**- за классное руководство:**

**В начальных классах**

- с нормативной наполняемостью - 45%

- с наполняемостью, менее нормативной, пропорционально количеству учащихся;

**В 5-11 классах**

- с нормативной наполняемостью - 45%

- с наполняемостью, отличной от нормативной, пропорционально количеству учащихся;

**- за проверку тетрадей:**

В начальных классах

- с нормативной наполняемостью - 10 %

- с наполняемостью, отличной от нормативной, пропорционально количеству учащихся;

**в 5 – 11 классах:** - с нормативной наполняемостью

- русский язык и литература –15 %

- математика, иностранный язык, физика, химия - 10%

- с наполняемостью, менее нормативной, пропорционально количеству учащихся.

-за заведование кабинетом – 5%;

-за заведование пришкольным участком- 5% ;

-за руководство методических объединений - 10%;

При наличии в образовательном учреждении экономии денежных средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь работнику, а также выплачена премия за особые успехи и достижения в работе.

Доплаты и надбавки могут быть изменены при изменении объемов работ, снижении качества работ, правонарушениях. Вопросы сохранения, увеличения или уменьшения размера надбавок и доплат рассматриваются по мере возникновения производственной необходимости или в зависимости от того, на какой период они установлены.

Руководитель учреждения ежемесячно анализирует эффективность и качество труда индивидуально по каждому работнику и принимает решение о целесообразности установления надбавок и их размере

Прочим работникам образовательной организации из числа обслуживающего персонала выплачиваются следующие доплаты и надбавки:

- водителю школьного автобуса за поездки на мероприятия за пределы района – 45% от базового оклада (за счет бюджета Камешкирского района)

**Положение  
о системе выплат компенсационного характера работникам  
МБОУ СОШ с. Старый Чирчим**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда в части компенсационных выплат работникам школы.

1.2. 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 учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

2. Перечень видов и размер выплат компенсационного характера

2.1 Система компенсационных выплат работникам школы включает в себя следующий **перечень и размер:**

№	Характер компенсационных выплат
1.	Работа с хим.реактивами (учителю химии) – 8,4% от фактической нагрузки
2.	Совмещение профессий : -(за работу с библиотечным фондом – 10%) от базового оклада - (старшая вожатая) - 10% от базового оклада - выполнение функций лаборанта – 10% от базового оклада
3.	За разработку и реализацию воспитательной компоненты образовательного учреждения – 20% от базового оклада
4.	За организацию воспитательной работы и дополнительного образования – 30% от базового оклада
5.	За организацию учебно-методической работы - 20% от базового оклада
6.	За внедрение в образовательный процесс ЭСО, мониторинг реализации программы «Наша новая школа» - 30 % от базового оклада
7.	За организацию внеклассной работы по физической культуре – 15 % от базового оклада
8.	За обслуживание компьютеров –3 % от базового оклада
9.	Водителю автобуса персональный повышающий коэффициент 2,0 за выполнение особо ответственных работ, связанных с риском, за техническое обслуживание автобуса – 25% от базового оклада; за санитарное состояние автобуса – 20% от базового оклада; за безаварийность в работе – 20% от базового оклада; за сложность и напряженность в работе – 20% от базового оклада; за ненормированный рабочий день – 20 % от базового оклада;(за счет бюджета Камешкирского района)
10.	За сопровождение детей при организации подвоза детей на школьном автобусе в МБОУ СОШ с.Старый Чирчим – 20% от базового оклада
11.	Заведующей Чумаевским филиалом установить персональный повышающий коэффициент в размере <b>1,6</b> - за организацию 2-х разового питания – <b>10%</b> от базового оклада
12.	- за руководство районным методическим объединением – 10 % от базового оклада
13.	Главному бухгалтеру за использование информационных технологий в ведении учета и создание банка данных сетевых и финансовых показателей – 5 % от должностного оклада;
14.	Учителям за инклюзивное образование - 20% от базового оклада за фактический объем учебной нагрузки
15.	За ведение документации по горячему питанию - 20% от базового оклада.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников и с учетом статей 147, 148, 149 Трудового кодекса РФ.

Руководитель учреждения принимает 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 учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.