

Рассмотрено на заседании
педсовета МОУ СОШ №3
р.п.Земетчино
Протокол № 1 от 31.08.2020г.



Утверждаю:
Директор МОУ СОШ №3
Е.И.Федотова
Приказ № 70 от 31.08.2020 г.

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино
Е.А.Кадетова Е.А.Кадетова

Положение

о системе оплаты труда работников

МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино Пензенской области (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино (далее – образовательной организации).

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 [№ 1601](#) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах», 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](#), муниципальной программы Земетчинского района Пензенской области «Развитие образования в Земетчинском районе Пензенской области на 2014-2022 годы», утвержденной постановлением администрации Земетчинского района Пензенской области от 15.10.2013 [№ 527-п](#) (с последующими изменениями), [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 государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 [№ 217н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 [№ 248н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 [№ 822](#) «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 [№ АП-1073/02](#) «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

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

уровням;

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

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфики работы в образовательной организации;
- 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 с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных 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 организации 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада за исключением 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 коллективным договором, настоящим положением, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино 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 №3 р.п. Земетчино, финансируемой из бюджета муниципального образования «Земетчинский район» Пензенской области.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

- 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 образовательной организации;
 - местонахождения образовательной организации (сельской или городской)
 - уровня управления (для руководителя образовательной организации и руководителей структурных подразделений образовательной организации);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино устанавливается 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 образовательных организаций 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 заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.3.1. 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.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 4), специфики работы в образовательной организации (приложение № 5).

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 № 1601 (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 образовательной организации по следующей формуле:

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

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

$O_{\partial}^{n.p}$ – 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;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

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

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

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.7. 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 образовательной организации.

Оплата занятий внеурочной деятельности осуществляется без учета повышающих коэффициентов.

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

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 (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.

2.10. 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.

2.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) 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 (образовательной деятельности) 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.

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

2.14. Должностной оклад заместителя руководителя по учебной работе устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино. Должностной оклад заместителя руководителя по воспитательной работе устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино.

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

В случае реорганизации МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино, открытия новых филиалов повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителя образовательной организации 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.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении № 2.

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

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

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

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

$Д^{\text{Рук(АУП)}}$ – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$С^{\text{Рук(АУП)}}$ – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

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

Премирование руководителя МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения заработной платы) для руководителя образовательной организации устанавливается в кратности до 3, заместителей - до 2,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера принимается администрацией Земетчинского района Пензенской области и оформляется правовым актом.

2.16.2 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной зарплате руководителей образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной зарплате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.17. Заключение трудовых договоров с руководителем образовательной организации 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 №3 р.п. Заметчино по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 3.

2.19. 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).

2.20. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательной организации 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

2.21. 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) МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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 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.

2.22. 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:

$$Z_{раб} = O_0^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

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

$O_0^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников 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).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 6).

В МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино 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, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

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 МУ СОШ №3 р. п. Заметчино за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательной организации 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.

2.27. 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 № 7.

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 образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей

выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

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

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации 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).

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников (приложение №9).

Руководителю образовательной организации 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 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.

Другие вопросы оплаты труда

2.31. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Размер материальной помощи рассчитывается без учета повышающих коэффициентов и составляет:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети) – 170% от базового оклада;

при праздновании юбилея сотрудников (50лет, 55лет-женщины, 60 лет-мужчины)-40% от базового оклада;

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев)- 80% от базового оклада;

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в размере 80% от базового оклада. Решении о размере материальной помощи принимает руководитель учреждения образования в соответствии с приложением 10 к настоящему положению.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда МОУ СОШ №3 р. п. Земетчино формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район», средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино, 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 МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино 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. Образовательная организация 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 образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация 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.

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

3.4. Руководителем МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 22.12.2014 № 1601, (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	Музыкальный руководитель	7419
	старший вожатый	7419
2 квалификационный уровень		
	педагог дополнительного образования	7605
	социальный педагог	7605
	педагог-организатор	7291
	педагог-психолог	7791
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	7791
4 квалификационный уровень		
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7973
	учитель	7973
	учитель-логопед (логопед)	7973

Примечание:

- повышающий коэффициент за высшее образование- 0,036
- оклады педагогическим работникам по соответствующим квалификационным уровням, имеющим среднее общее образование, устанавливаются на 10% ниже»;

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино

оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и 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	размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Секретарь	4155
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		

оклады
прочих работников МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Сторож (вахтер)	3982
	Уборщик служебных помещений	3982
	Кухонный рабочий	4071
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	3982
	Оператор (газовой котельной)	4155
	Повар	4155
	Слесарь-электрик	5195
4 квалификационный уровень		
	Водитель школьного автобуса	5540

Приложение 4

к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ №3

**перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино
по профессиональным квалификационным группам**

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

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,036
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,107
свыше 20 лет	0,15

2. Повышающие коэффициенты за уровень образования по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждений образования.

Образование	Повышающие коэффициенты за уровень образования по профессиональной группе должностей педагогических работников
Незаконченное высшее	1,02
Высшее	0,036

3. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников.

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников.
Первая	0,3
Высшая	0,5

4. Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам МОУ СОШ №3 р.п. Заметчино 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 педагогические работники не старше 30 лет	0,35

Повышающие коэффициенты по должности «учитель» устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ №3

коэффициенты специфики работы
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при
установлении окладов и ставок работников муниципальных бюджетных учреждений
образования 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
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,2
обучение учащихся-инвалидов, детей с ОВЗ с применением адаптированных общеобразовательных программ	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

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ №3

перечень

выплат за работу в особых условиях работникам МОУ СОШ №3

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

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
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 ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

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

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино**

Наименование выплаты	Коэффициент
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (для всех работников ОУ)	0,3от оклада (базового оклада)
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0,5от базового оклада
За расширение сферы деятельности (начальные классы)	0,2 от базового оклада
За проведение подготовительных занятий с дошкольниками	0,35 от базового оклада
Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал; включая работников столовой и котельной: за дополнительный объем работ, связанных с проведением расчетов, ремонтных работ, выполнение срочных заданий(покраска, побелка, текущий ремонт зданий и т.д.)	0,85 от базового оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (логопед, библиотекарь, педагог-организатор)	0,7 от базового оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (педагог-организатор, сопровождающий детей- 2 рейса)	0,95 от базового оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (педагог-организатор, сопровождающий детей- 1 рейс)	0,45 от базового оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (составление и корректировка расписания занятий, ведение журнала замещения)	1,15 от базового оклада
За заведование музеем	0,15 от базового оклада
За ведение трудовых книжек и личных дел	0,45 от оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (для всех)	1 от базового оклада

работников ОУ)	
За заведование актовым залом	0,10 от базового оклада
Секретарю педсовета	0,04 от базового оклада
За заведование спортивным залом	0,10 от базового оклада
За очистку территории от снега	0,20 от оклада
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (для всех работников ОУ)	0,95 от оклада (базового оклада)
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (для всех работников ОУ)	0,9 от оклада (базового оклада)
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (для всех работников ОУ)	0,55 от оклада (базового оклада)
За организацию работы лагеря с дневным пребыванием (начальник лагеря)	
- в течении недели	0,4 от базового оклада
- в течении 2 недель	0,6 от базового оклада
- в течении 3 недель	0,7 от базового оклада
За работу воспитателем в лагере с дневным пребыванием	
- в течении недели	0,4 от базового оклада
- в течении 2 недель	0,45 от базового оклада
- в течении 3 недель	0,5 от базового оклада
За обучение детей-инвалидов, детей с ОВЗ с применением адаптированных программ	0,2 за каждого обучающегося

Наименование выплаты	Размер в рублях
Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах в зимней школе для одаренных детей (не менее 2 ^x занятий в месяц- за 1 обучающегося)	186,38
Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах в зимней школе для одаренных детей (не менее 2 ^x занятий в месяц- за 2 обучающихся)	372,76
Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах в зимней школе для одаренных детей (не менее 2 ^x занятий в месяц- за 2 обучающихся)	559,14

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.

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам образовательной организации

Основанием для установления оснований премирования и размеров стимулирующих выплат работникам образовательной организации является локальный нормативный акт образовательной организации.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и данного Положения.

2. Педагогическим работникам и руководителю образовательной организации, имеющим научные степени по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) могут устанавливаться доплаты.

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

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

б) за высокие результаты Единого государственного экзамена;

4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются руководителем МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино. Стимулирующие выплаты, выраженные в процентном выражении, выплачиваются работникам ежемесячно при наличии финансовых средств. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

5. В случае распределения стимулирующих выплат в балльной форме в ОО приказом директора создается рабочая группа по распределению стимулирующих выплат работникам школы. Руководитель образовательной организации дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне, представляет в рабочую группу МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Рабочая группа коллегиально подсчитывает количество баллов, набранных каждым работником, и представляет эти сведения в бухгалтерию для начисления.

6. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем.

Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино
по результатам труда

Основание для премирования	От базового оклада
Педагогические работники, включая воспитателя ГПД	От базового оклада
1. Использование инновационных технологий в образовательном и воспитательном процессе	10%
2. Использование инновационных технологий в образовательном процессе	5%
4. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, исследовательской работе и т.д. - муниципального уровня -регионального уровня -федерального уровня	15% 30% 40%
5. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	40%
6. Обучение в профильных классах	20%
7. Развитие творческой активности детей на уровне ОУ -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	5% 10% 25% 35%
8. Размещение на официальных сайтах отчетной документации по закупкам образовательной организацией товаров, услуг	48%
9. Положительная динамика состояния здоровья обучающихся	25%
10. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)	5%
11. Повышение квалификации за отчетный период с помощью информац. технологий	5%
12. Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе -муниципального уровня -регионального уровня -федерального уровня	35% 55% 75%
13. Организация внеучебных мероприятий, в т.ч. -социально значимых для ОУ акций и проектов; -общественно-полезных для муниципалитета акций и проектов; -общественно-полезных акций и проектов регионального значения	20% 30% 70%
14. Участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях	45%
15. Создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том	55%

числе элективных курсов в рамках профильного обучения	
16. Разработка авторских программ разного типа	55%
17. Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в ППН УВД	35%
18. Сохранение контингента обучающихся в объединениях дополнительного образования детей	35%
19. Участие учителя в районных методических, культурно- массовых и др. мероприятиях	25%
20. Работа с классами с неблагоприятным психологическим климатом и низкой успеваемостью	40%
21. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	10%
22. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	15%
23. Образцовое содержание кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории	15%
24. Творческая активность работников ОУ (активное участие в районных и областных семинарах, заседаниях методических объединений, олимпиадах и конференциях, фестивалях, конкурсах, соревнованиях)	20%
25. Обслуживание компьютеров	50%
26. Участие работников вспомогательного педагогического персонала в районных методических, культурно- массовых и других мероприятиях	25%
27. Большой вклад в осуществление ремонта здания школы	20%
28. Интенсивность труда педагогического персонала	20%
29. Участие в региональных проектах по здоровьесбережению	10%
30. Организация общественно-полезного труда	25%
31. Подготовка и участие в методических, культурно- массовых и других мероприятиях :	
- муниципального уровня	15%
- регионального уровня	40%
- федерального уровня	55%
32. Организация летней оздоровительной работы с детьми	45%
33. Правительственные награды	5%
34. Обеспечение бесперебойной работы оргтехники (в т.ч. секретарь)	30%
35. Качественная организация деятельности обучающихся в рамках региональных или федеральных проектов	20%
36. Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах ОО	20%
37. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	20%
38. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10%
39. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	15%

учреждения	
40. Работа в комиссиях, профкоме	5%
41. Организация работы зимней школы для одаренных детей.	15%
42. Обеспечение бесперебойной работы оргтехники, ПК	45%
43. Обеспечение работы ЭСО школы	50%
44. Качественное использование в учебно-воспитательном процессе, обеспечение рабочего состояния, своевременное пополнение ресурсов учебной лаборатории (химия)	25%
45. Качественное использование в учебно-воспитательном процессе, обеспечение рабочего состояния, своевременное пополнение ресурсов учебной лаборатории (физика)	45%
46. Качественная подготовка и обеспечение участия школьников во внеурочных культурно-массовых мероприятиях на уровне ОУ и муниципалитета (не менее 4 ^x мероприятий в месяц)	70%
47. Качественная и регулярная работа по профилактике правонарушений среди обучающихся (включая наличие документации, ее своевременное ведение, подготовку отчетного материала).	35%
48. Качественная и регулярная работа с документацией (ее наличие, своевременное ведение) в рамках совместной деятельности школы и ЦЗН.	35%
49. Качественная и регулярная работа с документацией (ее наличие, своевременное ведение) по обеспечению внеурочной занятости обучающихся.	35%
50. Качественная организация и своевременный контроль участия педагогов в научно-методической деятельности и профессиональных конкурсах	30%
51. Ведение статистической школьной документации (в том числе с детьми с ОВЗ, программы развития школы и др.), качественная организация и своевременный контроль повышения квалификации педагогических работников, корректировка расписания занятий начальных классов.	100%
52. Оформление тематических выставок.	20%
53. Организация проектной деятельности обучающихся, в том числе участие в региональном проекте «Обучение через предпринимательство»	10%
54. Организация работы учителей и обучающихся в рамках регионального проекта «Обучение через предпринимательство» и других проектов	30%
55. Организация внеурочной деятельности обучающихся по изучению иностранного языка (3 часа в неделю)	30%
56. Организация внеурочной деятельности обучающихся по изучению иностранного языка (2 часа в неделю)	25%

57. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	25%
58. Сопровождение школьного сайта, включая размещение информации не менее 3 раз в неделю	45%
59. Контроль и корректировка заполнения педагогами электронных журналов	40%
60. Качественная организация деятельности детских общественных объединений	40%
61. Постоянная работа со специальным и лабораторным оборудованием (в кабинетах физики, химии, географии, биологии, информатики, технологии, физической культуры)	5%
62. Участие педагогов в коллективных педагогических проектах	90%
63. Использование педагогом, воспитателем ГПД методических разработок уроков или воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной и других инновационных технологий	20%
64. Повышение квалификации за отчетный период	60%
65. Высокое качество ведения документации учителем	15 %
66. Высокое качество ведения документации кл. руководителем	15 %
67. Высокое качество ведения документации заместителем директора	15 %
68. Реализация экскурсионных или экспедиционных проектов	15%
69. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
-на уровне ОУ	5%
-на муниципальном уровне	10%
-на региональном уровне	25%
-на федеральном уровне	35%
70. Проведение мероприятий с детьми из социально неблагополучных семей на уровне ОУ	5%
-на муниципальном уровне	15%
-на региональном уровне	30%
-на федеральном уровне	40%
71. Организация (проведение) в ОО системных исследований, мониторинга индивид. достижений обуч-ся (в т.ч. Тестов Губернатора)	15%
72. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО на уровне ОО	5%
-на муниципальном уровне	10%
-на региональном уровне	25%
-на федеральном уровне	35%
73. Реализация групповых или индивидуальных образовательных проектов на уровне ОО	5%
-на муниципальном уровне	15%
-на региональном уровне	30%
-на федеральном уровне	40%
74. Реализация социальных проектов на уровне ОУ	5%

-на муниципальном уровне	10%
-на региональном уровне	25%
-на федеральном уровне	35%
75. Единовременная выплата к началу учебного года	100%
76. За обучение учащихся-инвалидов, детей с ОВЗ с применением адаптированных общеобразовательных программ	20%
77. Организация деятельности обучающихся в рамках региональных и федеральных проектов	20%
Заместитель директора по АХЧ	
78. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10% от ставки
79. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	30% от ставки
80. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательной деятельности	20% от ставки
81. Качественное ведение журналов учета закупок товаров, услуг	30% от ставки
Заместитель директора по учебной и воспитательной работе (от ставки заместителя директора по учебной или воспитательной работе)	
82. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	20% от ставки
83. Сохранение контингента учащихся 10-11 классов	20% от ставки
84. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	20% от ставки
85. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	15% от ставки
86. Сохранение контингента обучающихся в объединениях дополнительного образования детей.	40% от ставки
87. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	20% от ставки
88. Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в ППН УВД.	30% от ставки
89. Организация и проведение районных методических, культурно-массовых и других мероприятий, районных семинаров, конкурсов	50% от ставки
Библиотекарь (от ставки библиотекаря или базового оклада учителя)	
90. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	15% от ставки
91. Участие в общешкольных и районных мероприятиях	45% от ставки
92. Оформление тематических выставок	25% от ставки
93. Сохранение, своевременное обновление библиотечного фонда и внедрение информационных технологий	25% от ставки
Водитель	
94. Обеспечение безопасных перевозок людей	40% от ставки
95. Напряженность труда	15% от ставки
96. Отсутствие ДТП, замечаний	75% от ставки

97. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	50% от ставки
98. Классность	50% от ставки
99. Расширение сферы деятельности (дополнительные рейсы по распоряжению вышестоящих органов)	50% от ставки
Младший обслуживающий персонал (рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, работник столовой и т.д.)	
100. Напряженность труда кладовщика	100% от ставки
101. Напряженность труда повара, кухонного работника	120% от ставки
102. По итогам подготовки к новому учебному году	100% от ставки
103. Обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений	50% от ставки
104. По итогам работы за полугодие, учебный год, календарный год	150% от ставки
105. Бесперебойная работа котельной	80% от ставки
106. Бесперебойная работа столовой	110% от ставки
107. Ведение документации по столовой	150% от ставки
108. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50% от ставки
109. Сложность труда	100%
110. Проведение генеральных уборок отличного качества	20% от ставки
111. Помощь рабочим по обслуживанию зданий	25% от ставки
112. Обеспечение успешного функционирования гардероба, котельной, столовой, школьных коммуникаций	120% от ставки
113. За выслугу лет в организации	100%
111. Обеспечение бесперебойной работы оргтехники (в том числе секретарь)	30% от ставки

При определении размера стимулирующей надбавки руководителю образовательной организации учитывается:

а) результаты аттестации и государственной аккредитации образовательной организации, соблюдение лицензионных условий;

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

в) количество преступлений и административных правонарушений, совершаемых учащимися образовательной организации;

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

д) участие образовательной организации и обучающихся в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

е) достижение стабильных результатов в развитии, содержании организации, реализации государственной политики в области образования и управлении организацией;

ж) руководство экспериментальной и инновационной работой;

з) развитие педагогического творчества, результативность участия организации в профессиональных конкурсах и проектах;

и) обеспечение государственно-общественного характера управления в организации;

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

л) наличие отдельно расположенных структурных подразделений и филиалов.

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

Приложение 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МОУ СОШ №3 р.п. Земетчино

1. В пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

Условия оказания материальной помощи	Размер выплат материальной помощи(в % от базового оклада)
В случае тяжелого заболевания сотрудника (для приобретения лекарств или платного лечения)	80
В случае тяжелого заболевания близких родственников (муж, жена, сын, дочь)- для приобретения лекарств или платного лечения	80
При несчастных случаях (авария, травма и т.д.), в случаях пожара, гибели имущества, вынужденным переселенцам и т.д.	80
В случае гибели сотрудника или его близких родственников (в случае гибели сотрудника материальная помощь выплачивается членам семьи)	170
В связи с юбилейными датами сотрудников- 50-летие,60-летие,55-летие	40

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

