

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина
Никольского района Пензенской области
Протокол __1__ от 30 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ
им. П.А. Столыпина
А.В. Донсков
Приказ № 57 от «31» августа 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени Петра Аркадьевича Столыпина Никольского района Пензенской области

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 № имени Петра Аркадьевича Столыпина Никольского района Пензенской области (далее – МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Никольского района

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 трудовом договоре», 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 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), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», решением Собрания представителей Никольского района Пензенской области от 28.08.2014 № 347-49/3 « О внесении изменений Положения о системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Никольского района Пензенской области, утвержденное решением Собрания представителей Никольского района Пензенской области от _____ г № _____ другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда. На основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Никольского района Пензенской области от 29.10.2009г. №470-49/2 с последующими изменениями.

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);

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

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 образовательного учреждения 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 может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается

1.3 В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а так-же 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

1.4 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников

1.5 Система оплаты труда в учреждениях образования 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

1.6 На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники школы.

2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина

2.1 Система оплаты труда включает:

- расчетный должностной оклад руководителя;

- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- уровня управления (для руководителя) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты

2.2 Системы оплаты труда работников школы устанавливаются 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 определяются учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах

2.4 отношения 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

2.5 Установить с 01.09.2020г выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,0 (пять тысяч) рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

Порядок расчета заработной платы

2.6 Размер оклада за ставку работников школы рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию

2.7 Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников школы даны в приложении 5,6

2.8 Оклады педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерством образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 (приложение 1)

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

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

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

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

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию.

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{\text{чс}}$ - 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.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная постановлением Правительства 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 кодексе»

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

2.10 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

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, 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

2.12 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

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.

2.13 Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p}, \text{ где}$$

$Z_{n.p}$ – месячная заработная плата педагогического работника

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

$B^{n.p}$ – компенсационные выплаты педагогическому работнику;

$D^{n.p}$ – доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{n.p}$ – стимулирующие выплаты педагогическому работнику

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала.

Заработная плата руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

Размер должностного оклада руководителя школы определяется трудовым договором.

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением образования администрации Никольского района, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования. Должностной оклад заместителей учреждения установлены на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения

2.14 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина (без учета заработной платы соответствующего руководителя) предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя учреждения устанавливается в кратности до 3, заместителей до 2,5

2.15 В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения образования, руководителю учреждения могут быть установлены иные дополнительные выплаты. Муниципальный орган исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение образования, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности учреждения образования.

2.16 Премирование руководителя учреждения образования осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителя учреждения образования, утвержденным учредителем с учетом мнения территориального органа профсоюза

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 образовательного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.17 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя учреждения устанавливается в кратности до 3, заместителей до 2,5

Заработная плата работников АУП (руководителя учреждения образования, его заместителей) определен по следующей формуле:

$$Z_{P_{ук}(AУП)} = O_{\phi}^{P_{ук}(AУП)} + D^{P_{ук}(AУП)} + C^{P_{ук}(AУП)}, \text{ где}$$

$Z_{P_{ук}(AУП)}$ – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

– оклад руководителя и других работников из числа АУП;

$D^{P_{ук}(AУП)}$ – доплаты руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{P_{ук}(AУП)}$ – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

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

2.18 Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных учреждениях на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательного учреждения ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения 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

2.19 Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения образования по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей специалистов и служащих даны в приложении 2,3

Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определена по следующей формуле:

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

$Z_{УВП}$ – 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;

$Д^{УВП}$ – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы

(устанавливаются руководителем учреждения образования);

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

2.20 Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в учреждениях образования осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общетраслевым условиям

Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

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

2.21 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)

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

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

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

$O_o^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

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

$Д^{раб}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительные виды и

объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения);

2.22 $C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения образования) в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Порядок расчета компенсационных выплат

2.23 Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В школе разработан и утвержден перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера (приложение № 4)

2.24 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

При этом 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 школой в соответствии с школьным договором

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы педагогическим работам

2.25 Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. В школе разработан и утвержден перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором (приведены в приложении № 7).

2.26 Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных школе на оплату труда работников

2.27 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, 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 лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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 данное учреждение является местом основной работы. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

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

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

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

Образовательные учреждения при разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера утверждают перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

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

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении 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 образовательного учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников, разрабатываемого в каждом образовательном учреждении.

Руководителю образовательного учреждения размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательного учреждения 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 муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Размер субвенций на реализацию школьного проекта «Одаренные дети» по результатам календарного года рассчитан исходя из норм бюджетных ассигнований в размере ступеней начального, основного и среднего образования.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения

Другие вопросы оплаты труда

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

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея 50, 55, 60, 65 лет ;
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

2.32 Установить с 01.09.2020г выплату ежемесячного денежного вознаграждение за классное руководство в размере 5000,0 рублей

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина, реализующей образовательные программы начального общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которые возложено исполнение функции классного руководства.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

3.1 Фонд оплаты труда образовательного учреждения 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, бюджета Никольского района Пензенской области и средств образовательной организации поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательного учреждения формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы на которых возложено исполнения функции классного руководства.

3.2 При формировании проекта бюджета Пензенской области , бюджета Никольского района Пензенской области на очередной год и плановый период, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг(работ) фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области , бюджета Никольского 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 дополнительный 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 Пензенской области на увеличение нормативных затрат, на оказание муниципальных услуг целях совершенствования системы оплаты труда работников 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 (выполненных работ).

3.3 Общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительные объемы работы, компенсационные и с стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области и бюджета Никольского района Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения 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 образовательное учреждение принимает необходимые мер по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплаты труда в фонде оплаты труда МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина не более 40%.

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

3.4 Руководителем образовательного учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина
Никольского района Пензенской области

**Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников муниципального учреждения 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	оклад педагогических работников (рублей)
1	2	3
4 квалификационный уровень		
	учитель	8782
	Педагог-психолог	8579
	Педагог дополнительного образования	8376
	Советник директора по воспитанию	8782

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина
Никольского района Пензенской области

**Оклады прочих работников МБОУ СОШ им. П.А. Столыпина
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
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий
рабочих»
от 29.05.2008 №248н**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Сторож	4266
	Повар	4362
	Уборщик служебных помещений	4266
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4485

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина

Перечень

повышающих коэффициентов к окладам работников МБОУ СОШ им. П.А.Столыпина
по профессиональным квалификационным группам

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждения

Стаж педагогической работы	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

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 учреждения образования с учетом присвоенной им квалификационной категории

Квалификационная категория	повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая категория	0,5
Первая категория	0,25
Вторая категория	0,15

Повышающие коэффициенты за наличие образования.

Образование	Повышающий коэффициент за образование
Высшее	0,036

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

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

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

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

Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителя и специалистов в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»)	0,10
по должности педагогическим работникам за высшее образование	0,036
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,5

Примечание:

- конкретный перечень работников, которым повышаются ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определен 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 учреждения образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

**Перечень выплат за работу в особых условиях работникам
МБОУ СОШ им. П.А. Столыпина Никольского района**

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	0,40
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, (классное руководство)
работникам МБОУ СОШ им. П.А. Столыпина Никольского района,
расположенного в сельской местности,
исчисляемых в процентном соотношении от наполняемости**

Количество детей	%
4-6 человек	10%
7-9 человек	15 %
13-20 человек	25 %

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждения
образования и размер выплат к окладам**

таблица № 1

За классное руководство учителям	11529
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство учителям	45000
- учителям за проверку письменных работ по предметам в (в классах с наполняемостью меньше нормативной пропорционально количеству учащихся) 2кл-4кл	1652
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по <u>русскому языку и литературе</u> (в классах с наполняемостью меньше нормативной пропорционально количеству учащихся) 5кл-11кл	1497
учителям, преподавателям за проверку письменных работ <u>по математике</u> , (в классах с наполняемостью меньше нормативной пропорционально количеству учащихся) 5кл -11кл	1137

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной
квалификационной группе должностей педагогических работников учреждения образования и размер
выплат к окладам**

таблица № 2

На приобретение книгоиздательской продукции и подписных изданий педагогическим работникам учителям педагогу-психологу	1400 100
За заведование учебными мастерскими и предметными кабинетами учителям	5%
За осуществление систематического контроля за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся, организацию работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся учителю	15900
За проведение работы по производственной ориентации учащихся ,учителю	2500
За организацию внеурочной деятельности социальной направленности, помощь коллективам обучающихся в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий учителю	11900
За выполнение обязанностей заведующего районным методическим объединением учителей иностраннных языков Никольского района учителю	10%
За работу с ЛВЖ, химикатами , химическими реактивами и высоким электрическим напряжением - учителю	500
За инновационную и исследовательскую работу , руководство и организацию проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах, исследовательская деятельность) учителям	2700
За организацию мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ведение портфелей достижений обучающихся, психологические мониторинги, мониторинг воспитанности и др), педагогу-психологу	3246
Вовлечение обучающихся различных возрастных групп в занятия по дополнительному образованию, руководство и организацию проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах, исследовательская деятельность) - педагогу дополнительного образования	394

За создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; применение новых форм организации учебно-воспитательного процесса на уроках и внеурочной деятельности , -советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8838
За обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, обеспечение и проведение противопожарных мероприятий, образцовое выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, очистка прилегающей территории от снега и наледи, сгребание растительных остатков опавших листьев в кучи, сторожам-	8296,62
За дополнительные виды и объемы работ административно –хозяйственному и обслуживающему персоналу – (уборку площадок: в зимний период – от снега, в летний - от травы, листья и мусора За проведение внеплановых генеральных уборок , закрепленных за ними участков уборщицам служебных помещений	32679
-За обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт и модернизация оборудования. Выполнение планово-предупредительного и текущего ремонтов оборудования и материалов, инструментов -рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	10794
За работу с поставщиками продуктов питания для школьной столовой несвойственный труд (ремонт, покраска, , заготовка овощей и т.д.), погрузочно-разгрузочные работы, проводимые вручную, интенсивность и сложность труда, повару	10794

Директор школы



Донсков А.В.