

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 4 от «01» апреля 2021 г.


**УТВЕРЖДАЮ**

Директор

МБОУ СОШ №1 г. Спасска  
О.А. Денисова  
Приказ № 29г от «01» апреля 2021г



**СОГЛАСОВАНО**

«02» апреля 2021 г.  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ СОШ №1  
 Качерина Г.И.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №1**  
**г. Спасска**

# Положение

## о системе оплаты труда работников

### Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 г. Спасска

#### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) МБОУ СОШ №1 г.Спасска разработано в соответствии с Постановлением Администрации Спасского района от «28» октября 2019 г. № 297 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Спасского района Пензенской области»(с последующими изменениями), Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 г.Спасска за счет средств бюджета субъекта РФ и иных источников, не запрещенных законодательством, установления размеров окладов ( ставок) по тарификации объёма учебной нагрузки, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат за дополнительные виды и объёмы работ, почасовой оплаты труда и работы по совместительству.

1.3. Настоящее Положение учитывает следующие основные принципы оплаты труда:

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

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

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

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 и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №1г. Спасска должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

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

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объёмы 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 размеру 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.

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

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

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

1.6. Система оплаты труда в МБОУ СОШ №1 г. Спасска регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МБОУ СОШ №1 г. Спасска, финансируемых из соответствующих бюджетов.

## **Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда**

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

2.2. Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска устанавливаются

коллективными договорами (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 Школы определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством 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 заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в образовательных организациях.

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 образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности))

по следующей формуле:

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

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

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

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

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

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

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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.

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.

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

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

**Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в приложении № 2.**

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

**В МБОУ СОШ №1 г. Спасска устанавливаются следующие виды повышающих коэффициентов:**

**Перечень  
повышающих коэффициентов к окладам педагогических работников  
МБОУ СОШ №1 г.Спасска**

- Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории применяемые для исчисления должностных окладов педагогических работников МБОУ СОШ №1 г.Спасска с учетом присвоенной им квалификационной категории

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей о педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

- Повышающие коэффициенты за наличие **высшего образования** применяемые для исчисления должностных окладов педагогических работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска с учетом наличия диплома об образовании

Показатели образования	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов педагогических работников
Высшее образование	0,036

- Повышающие коэффициенты **за стаж педагогической работы** по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам в МБОУ СОШ №1 г. Спасска

Показатели стажа	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов 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

- повышающий коэффициент, устанавливаемый **молодым специалистам** по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам в МБОУ СОШ №1 г. Спасска

Показатели статуса	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов педагогических работников
Молодой специалист	0,35

**Примечание:**

- 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).

- повышающие коэффициенты **за специфику работы** (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска с учетом специфики работы в Школе (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

**Примечание:**

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

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

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

2.12. Заработная плата руководителей образовательных организаций и их 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 каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

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

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

2.13. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации. **(Приложение 3).**

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

$$Z_{P_{jk}(AVII)} = O_0^{P_{jk}(AVII)} + D^{P_{jk}(AVII)} + C^{P_{jk}(AVII)}, \text{ где}$$

$Z_{P_{jk}(AVII)}$  – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_0^{P_{jk}(AVII)}$  – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{P_{jk}(AVII)}$  – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{P_{jk}(AVII)}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

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

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

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

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

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в МБОУ СОШ №1г. Спасска.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в **приложении № 4.**

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

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

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

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

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

$C^{УВП}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

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

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

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

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

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

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

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

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

$Z_{раб}$  – 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;

$C^{раб}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

### **Компенсационные выплаты**

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.



В каждой образовательной организации 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).

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

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

В МБОУ СОШ №1 г. Спасска устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

**Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам МБОУ СОШ №1 г.Спасска**

▪ **Компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда работников МБОУ СОШ №1 г.Спасска**

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
- с тяжелыми и вредными условиями труда ▪ повар ▪ учитель химии ▪ учитель информатики и ИКТ	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24

▪ **Компенсационные выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных для работников МБОУ СОШ №1 г.Спасска**

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
за работу в ночное время	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 вечера до 06 часов утра.**

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

2.24. Размер доплат работникам за дополнительные виды и объемы работы определяется

Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

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

**В МБОУ СОШ №1 г. Спасска устанавливаются следующие виды доплат:**

**Перечень**

доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и размера выплат к окладам

▪ **Доплаты за проверку письменных работ**

Предметная принадлежность	Коэффициент доплаты
- за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	0,10
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	0,15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии, физике и химии и т.д. (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству обучающихся)	10

▪ **Доплаты за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счёт средств федерального бюджета)**

Вид доплаты	Коэффициент доплаты
- за классное руководство в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	0,60

• **Доплаты за заведование и обслуживание**

Вид доплаты	Коэффициент доплаты
- заведование специализированными кабинетами и лабораториями	не более 0,15
- заведование учебно-опытным (учебным) участком	не более 0,25
- заведование мастерскими	не более 0,30
- за заведование спортзалом	не более 0,15
- заведование учебным фондом	не более 0,15
- обслуживание компьютеров в компьютерном классе (за каждый компьютер пропорционально учебной нагрузке)	0,5

• **Доплаты за руководство методическими объединениями**

Вид объединения	Коэффициент доплаты
- школьное методическое объединение	0,07
- районное методическое объединение	0,14 но не более 1200 руб.

• **Доплата за организацию внеурочной деятельности**

Вид доплаты	Коэффициент доплаты
За организацию внеурочной деятельности с учащимися в классах реализующих ФГОС	количество фактически выданных часов от ставки учителя

• **Доплаты заместителям директора**

Вид доплаты	Размер доплаты
-------------	----------------

- за реализацию творческих программ развития Школы	30
- соблюдение личной дисциплины;	5
- состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений;	5
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический и методический советы, родительский комитет, совет отцов, экспертно-методический совет, органы ученического самоуправления т.д.);	35
- ведение документации (протоколов заседаний, собраний, консилиумов и т.д.)	10
- высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенического режима	40
- создание условий эффективного использования материальных и финансовых ресурсов	50
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	20
- обеспечение выполнения требований охраны труда и надзорных органов	20
- за творческий, добросовестный, инициативный подход к выполнению своих должностных обязанностей	50
- степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в коллективе;	30
- организация предпрофильного и профильного обучения;	15
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	25
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	25

• **Доплаты заведующим филиалами**

<b>Вид доплаты</b>	<b>Коэффициент (размер) доплаты</b>
- заведующий филиалом в начальной школе	0,5 ставки
- заведующий филиалом в основной школе	1 ставка
- за успешное и качественное выполнение работ и заданий (для филиалов с численностью от 11 до 20 учащихся)	50%
- за интенсивность труда (для филиалов с численностью от 11 до 20 учащихся)	50%
- за успешное и качественное выполнение работ и заданий (для филиалов с численностью от 21 и больше человек)	100%
за интенсивность труда (для филиалов с численностью от 21 и больше человек)	100%
- при наличии денежных средств в фонде могут быть выплаты стимулирующего характера. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работ устанавливаются приказом директора школы	в суммарном или процентном выражении

• **Доплата учителям, классным руководителям за выполнение функций куратора-наставника кадетского класса**

<b>Вид доплаты</b>	<b>Сумма доплаты (в рублях)</b>
Увеличение объема работы классного руководителя в кадетском классе <b>(при наличии наставника)</b> (контроль за постоянным ношением формы учащимися, за дисциплиной и посещаемостью занятий кадетами, распределение поручений, за организацию охраны и укрепления здоровья, за создание обстановки благоприятствующей учебе, создание микроклимата во взводе, формирование коррективки и регулирование межличностных отношений)	1000

Увеличение объема работы в кадетском классе (в отсутствии наставника) (посещение ФОКа, РДК, проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию, контроль за постоянным ношением формы учащимися, за дисциплиной и посещаемостью занятий кадетами, за проведение утреннего построения кадет, распределение поручений, за организацию охраны и укрепления здоровья, вовлечение кадет в физкультурно-спортивную работу, за создание обстановки благоприятствующей учебе, создание микроклимата во взводе, формирование коррективки и регулирование межличностных отношений)	2000
Увеличение объема работы в кадетском классе (в отсутствии наставника) (посещение ФОКа, РДК, проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию, контроль за постоянным ношением формы учащимися, за дисциплиной и посещаемостью занятий кадетами, за проведение утреннего построения кадет, распределение поручений, за организацию охраны и укрепления здоровья, вовлечение кадет в физкультурно-спортивную работу, за создание обстановки благоприятствующей учебе, создание микроклимата во взводе, формирование коррективки и регулирование межличностных отношений, выполнение распорядка дня, привлечение к разнообразной трудовой деятельности)	2500
Увеличение объема работы в кадетском классе (в качестве наставника) (посещение ФОКа, РДК, проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию, контроль за постоянным ношением формы учащимися, за дисциплиной и посещаемостью занятий кадетами, за проведение утреннего построения кадет, распределение поручений, за организацию охраны и укрепления здоровья, вовлечение кадет в физкультурно-спортивную работу, за создание обстановки благоприятствующей учебе, создание микроклимата во взводе, формирование коррективки и регулирование межличностных отношений, выполнение распорядка дня, привлечение к разнообразной трудовой деятельности, ведение документации, проведение соревнований, конкурсов, экскурсий, выезд с кадетами за пределы района для участия в мероприятиях, результативность работы и т.д.)	3500  4500

- **Доплаты за выполнение функций, которые не входят в основные обязанности учителя, за дополнительный объем работ педагогической деятельности, выполнение общественной работы**

Показатели, вид доплаты	Размер доплаты %
-ведение протоколов заседаний педсоветов, общественных советов, органов управления школой и т.д.	10
- за работу в комиссиях (аттестационная, конкурсная и др.)	10
- за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий	15
- за исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства (Уполномоченного по правам ребёнка)	20
-за руководство детскими школьными организациями (ЮДП, ЮИДД, Совет старшеклассников, клубы, пресс-служба, медиа-центр и т.д.)	20
- за работу в школьных проектах, активное участие и большой вклад в реализацию проектов Школы.	20
- за работу и реализацию региональных образовательных технологий	25
- за работу над региональными проектами	50
- за организацию профилактической работы в школе	25
- координатору экологического движения в школе	25
- координатору волонтерского движения в школе	25
- за физкультурно-оздоровительную, внеклассную работу по физкультуре	50
-учителям, непосредственно осуществляющим организацию школьных	50

спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня.	
-за выполнение общественно-значимых функций, работа в первичной профсоюзной организации: члены профсоюзного комитета	5 10
выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	10
- Доля членов профсоюза: до 50%	15
до 75 %	20
до 100 %	20
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе;	25
-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и т. д)	25
- за работу с одарёнными детьми и подготовку обучающихся к предметным олимпиадам разного уровня.	10
- за каждый результат учащихся на олимпиадах: -Муниципальный уровень	10
-Региональный уровень	15
-Всероссийский уровень	20
-за подготовку и участие учащихся в конкурсах, викторинах, смотрах, интеллектуальных играх, научно-практических конференциях (различного уровня)	35
-за результат: - Муниципальный уровень (участник, призёр, победитель)	5,10,15
-Региональный уровень (участник, призёр, победитель)	10,15,20
-Всероссийский уровень (участник, призёр, победитель)	15,20,25
В случае командного участия, за командный результат:	
- Муниципальный уровень (участник, призёр, победитель)	5,10,15
-Региональный уровень (участник, призёр, победитель)	10,15,20
-Всероссийский уровень (участник, призёр, победитель)	15,20,25
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;	20
- разработка и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов;	25
- участие педагогов и выступление на научных, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах по обобщению передового опыта: -в Школе; -вне Школы (проводимые Школой, Отделом образования, Министерством образования ПО по направлению школы)	5 10 15 20
- за заведование, оформление школьного музея	50
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	50
-за участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Самый классный классный» и т.д.: -Участие	10т.руб
Призёр	15т.руб.
Победитель	20т.руб
- за работу по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	Количество фактически выданных часов от ставки учителя
-за работу с молодыми специалистами, наставничество	30
- за ведение платных образовательных услуг	В размере пропорционально отработанному времени от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
- за инклюзивное образование: оказание муниципальных услуг обучающимся с ОВЗ (детям-инвалидам) (при наличии соответствующего медицинского заключения) в классе;	20

психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ, реализация адаптивной программы для обучающегося, воспитанника с ОВЗ В соответствии с рекомендациями ПМПК в условиях его обучения в классе, в группе общеразвивающей направленности	
- за качественное и своевременное оформление и ведение документации на детей, охваченных различными видами контроля (учёта)	25
- за организацию отдыха детей в оздоровительном лагере на базе школы, района, области и т.д.	50

- Доплаты прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Вид доплаты	Размер доплаты (%)
- за работу повара, не связанную с прямыми должностными обязанностями (мытьё посуды, оформление документации и др.)	50
- решение организационных вопросов с питанием	50
- за организацию отчётности по горячему питанию	15
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, интенсивность труда связанная с работой ГПД	15
- за качественное и своевременное оформление и ведение документации и банка данных детей, охваченных различными видами контроля	50
- охват системой дополнительного образования учащихся категории опекаемых и в трудной жизненной ситуации	20
- организация отдыха детей в оздоровительном лагере на базе школы, района, области и т.д.	50
- высокую читательскую активность обучающихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга	50
- за участие в общешкольных и районных мероприятиях, мероприятиях вне школы и др.	30
- оформление тематических выставок	20
- за своевременное и качественное оформление учебно-отчётной документации	50
- за отсутствие замечаний по делопроизводству, оформление и хранение личных дел сотрудников	50
- за успешное и качественное выполнение работ и заданий	50
- за комплексную обработку нормативно-методических материалов	30
- уборка пришкольной и закреплённой за школой территории	35
- мытьё окон, стен, уход за клумбами	30
- за самостоятельное устранение технических неполадок	105
- за образование: средне-специальное	5
высшее	10
- за классность	10
- за стаж (общий водительский): до 5 лет	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
свыше 15 лет	30
- за сложность и напряженность:	
• Повару	98
• Библиотекарю	66
• Секретарю-делопроизводителю	114
• Водителю	57
• Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	119
• Кухонному работнику	119
• Уборщику производственных и служебных помещений	124
	100

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сторожу</li> <li>• Оператору</li> <li>• Завхозу</li> <li>• Сторожу (вахтеру)</li> </ul>	<p>119</p> <p>110</p> <p>98</p>
- соблюдение условий для сохранения здоровья учащихся	50
- за оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта служебных помещений в течение учебного года	35
- за своевременное и качественное проведение работ по подготовке зданий и сооружений школы к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам	30
- за выполнение погрузочно-разгрузочных работ	45

2.26. Работникам пищеблока могут устанавливаться выплаты за интенсивность труда, качество обслуживания, соответствие блюд примерному меню, разработанному Школой по согласованию с Роспотребнадзором, в размере от 500 до 3000 руб. (при наличии денежных средств в ФОТ)

2.27. Обслуживающему персоналу ( при наличии денежных средств в ФОТ) могут устанавливаться выплаты в размере от 500 руб. до 1500 руб. ежеквартально.

2.28. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы устанавливается приказом директора школы (в суммарном или процентном выражении)

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

2.29. 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.

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.

### ***Другие вопросы оплаты труда***

2.30. Производить 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 по адаптированным программам, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

### ***Порядок расчета почасовой оплаты труда педагогических работников***

2.31. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжающегося не более двух месяцев. Основанием для оплаты являются приказ директора о замещении учителя и справка заместителя директора по УР о фактически выданных часах.

### ***Стимулирующие выплаты***

2.32. 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.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал



(год) устанавливается распорядительным актом органа местного самоуправления, 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 органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

2.33. Материальное стимулирование работников школы производится в целях реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиление материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- 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 школы;

- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) для педагогических работников школы может быть применен в отношении иных категорий работников школы.

2.34. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат работникам школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;

- публичность закрепленных на уровне школы показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника;

- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника школы с участием трудового коллектива, профсоюзного органа, управляющего совета;

- балльный характер учета результатов работы сотрудников школы для распределения стимулирующей части ФОТ школы.

2.35. В рамках модернизации региональной системы общего образования на основании закона Пензенской области №2113-ЗПО от 12.08.2011г. в пределах финансирования определить выплату учителям по формуле  $Q = (0,7 * S : B) * D + K$ , где S-выделенные средства на месяц, B- общее число часов по тарификации, D- часы по тарификации конкретного учителя, K - стимулирующие выплаты соответственно набранным баллам.

2.36. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежеквартально, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ на три месяца. Стимулирующая часть ФОТ выплачивается ежемесячно. Сроки выплат стимулирующего характера совпадают со сроками выдачи заработной платы (15-е и 30-е число каждого месяца).

2.37. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ утверждается на уровне школы.

Стимулирующая часть ФОТ содержит два компонента: ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности и единовременных поощрительных выплат.

На основании данных учета качества и результативности труда педагогических работников (сводный оценочный лист), формируется балльный рейтинг педагогических работников. Бухгалтерия в специальной учетной форме каждому педагогическому работнику присваивает порядковый номер (i) в рейтинге школы, сопоставляет суммарный балл (Ni), рассчитанный с

учетом весовых коэффициентов системы учета качества и результативности труда педагогических работников школы.

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

Определяется расчетная стоимость одного балла ( $m$ ) по формуле:

$$m = \text{ФОТст 1} / S, \text{ где}$$

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

ФОТст1 - объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения;

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

Величина стоимости одного балла ( $m$ ) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (четыре раза в год: 20 марта, 20 июня, 20 сентября и 20 декабря текущего финансового года).

В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:  $Z_i = N_i * m$ , где:

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

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

$m$  - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы

2.38. Основанием материального стимулирования работников школы являются результаты их профессиональной деятельности.

2.39. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам обучающихся.

2.40. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» по следующим основным направлениям:

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

2.41. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании показателей качества и результативности. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику.

### Показатели для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда для учителей и классных руководителей

Показатели	Проведённые мероприятия	Максимальный показатель	Личный показатель
<b>1. Реализация дополнительных проектов - экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты</b>			
		<b>20</b>	
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			

Всероссийский уровень 4 б			
<b>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, стабильная ситуация учебных достижений в течение учебного года, результаты ОГЭ, ЕГЭ, организация и проведение консультаций, дополнительных занятий ( 2 б в месяц)</b>			
		<b>20</b>	
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
<b>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся ( качественное проведение внеклассных мероприятий с привлечением родителей обучающихся, работа в оздоровительном лагере, организация каникулярного отдыха, экскурсий)</b>			
		<b>20</b>	
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
Всероссийский уровень 4 б			
<b>4 Подготовка, участие и результаты учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (очное участие). Дистанционные конкурсы, олимпиады оцениваются в 0,5 б. независимо от уровня</b>			
		<b>20</b>	
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
Всероссийский уровень 4 б			
<b>Сопровождение детей на региональные конкурсы 5 б.</b>			
<b>5.Работа с детьми из социально неблагополучных семей ( по 2 б за каждое направление); ведение документации ( дневники, отчёты, акты)</b>			
		<b>6</b>	
-положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних)			
положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия			
положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, КДН, ПДН по сравнению с предыдущим периодом;			
Участие обучающихся в социально-психологическом тестировании на предмет раннего выявления незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ ( 1 раз в год; 70-80 %-5 баллов, 81-90 %- 7 баллов, 91-100 %-10 баллов)			
<b>6.Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя</b>			
		<b>20</b>	
<b>6.1Проведение открытых уроков по актуальным проблемам образования</b>			
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
<b>6.2 выступление на семинарах по актуальным проблемам образования</b>			
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
<b>6.3 признание высоких результатов учителя ( грамоты, благодарности, свидетельства)</b>			
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			

Региональный уровень 3 б			
Всероссийский уровень 4 б			
<b>6.4 повышение квалификации на курсах, семинарах, конференциях</b>			
Школьный уровень 1 б			
Муниципальный уровень 2 б			
Региональный уровень 3 б			
Всероссийский уровень 4 б			
Своевременное внесение сведений в системы ЭСО, модуль «Электронная школа»		<b>5 баллов</b>	
<b>7 Выполнение функций, которые не входят в основные обязанности учителя ( 1 б в месяц)</b>			
		<b>20</b>	
Привлечение к работе по благоустройству			
Публикации в СМИ, материалы на школьный сайт			
Организация дежурства по школе, столовой			
Организация горячего питания обучающихся 75% - 99 % 100 %		3 б 6 б	
Оформление кабинета и использование ресурсов кабинета в учебном процессе		2 б	
Организация летней трудовой практики		10 б	
Итого	Максимальное количество баллов -140		

**Показатели для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда для прочего персонала школы**

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (баллы)
1.	Уборка пришкольной территории	2
2.	Решение организационных вопросов с питанием учащихся	2
3.	Оформление и ведение документации по питанию учащихся	2
4.	Отсутствие предписаний и нареканий со стороны контролирующих служб по соответствующему роду деятельности	2
5.	За организацию перевозок детей на школьном автобусе и повышенную ответственность за их жизнь и здоровье, ежедневное техническое обслуживание и ремонт автобуса, безаварийную работу	16

2.42. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителя, классного руководителя и других работников школы, приказом директора создаётся оценочная комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее- Комиссия). Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в Школе.

Педагогические работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время, создают базу данных учёта качества и результативности труда, сдавая в Комиссию ведомость учёта качества и результативности труда.

Четырежды в год (20 марта, 20 июня, 20 сентября и 20 декабря текущего финансового года) ведомости учёта качества и результативности труда, передаются в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Комиссия проводит оценку деятельности работника в соответствии с показателями, представленными в данном Положении, проставляет баллы в сводный оценочный лист и передаёт его директору.

2.43. Размер и порядок стимулирующих выплат работникам за высокое качество и достигнутые результаты труда определен оценочной комиссией школы по распределению ФОТ с учетом мнения выборного профсоюзного органа, согласовывается и утверждается приказом директора в бальном и суммарном отношениях.

#### **Условия выплаты материальной помощи**

2.44. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь при наличии соответствующего фонда:

#### **Показатели для установления единовременных выплат для работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер
<b>I. Материальная помощь</b>		
1.	В случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети)	в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке)
2.	В связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев)	
3.	По случаю рождения ребенка	
4.	В связи с юбилейной датой (женщины – 50,55 лет, мужчины – 50,60 лет)	
5.	В случае причинения вреда здоровью и имуществу работника, вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	
<b>II. Премия</b>		

6.	За особые достижения в учебно-воспитательном процессе	в размере одного оклада (ставки) или от 2000 до 20000 руб.
7.	За участие в конкурсах (районных, региональных, областных и т.д.), международных играх, олимпиадах и результативность.	
8.	За присуждение работнику почётных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», и т.д.)	

### III. Единовременные стимулирующие выплаты

критерии	Сумма выплаты
- за подготовку документации в выпускном классе	1500 руб.
- за подготовку школы к новому учебному году	2000 руб.
- за качественную подготовку кабинетов к новому учебному году	1500 руб.
- за личное участие в организации и проведении ремонтных работ, модернизации помещений школы	1000 руб.
- за организацию работы по трудоустройству несовершеннолетних (оформление документации, сопровождение во время работ)	1500 руб.
- за организацию и проведение экскурсий, спортивных соревнований, турслётов, агитпоходов, культурной субботы, ответственность при перевозке детей	2500 руб.
- за использование и внедрение в работу новых педагогических технологий, идей и электронных образовательных ресурсов	1000 руб.
- за исполнение обязанностей начальника лагеря: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Осенние, зимние, весенние каникулы</li> <li>• Летние каникулы</li> </ul>	1500 руб. 3000 руб.
- за исполнение обязанностей воспитателя в пришкольном лагере: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Осенние, зимние, весенние каникулы</li> <li>• Летние каникулы</li> </ul>	1000 руб. 2000 руб.

### Раздел 3. Заключительные положения

#### Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 г. Спасска

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

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство Школы формируется за счёт средств федерального бюджета в объёме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников Школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководителя.

3.2. При формировании проекта бюджета муниципального района Спасский район Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчёте нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счёт средств бюджета муниципального района Спасский район Пензенской области с учётом темпа роста среднемесячного дохода по 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

объём 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 муниципального района Спасский район 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 выделенных ассигнований бюджета муниципального района Спасский район 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 Школа принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учётом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 %.

Объём 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. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

3.5. Положение распространяется на всех работников МБОУ СОШ №1 г.Спасска

3.6. Настоящее Положение вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2021г.

3.7. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению директора школы, 2/3 членов трудового коллектива, Учредителя.

Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации Спасского  
района Пензенской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение № 1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций  
Спасского района Пензенской  
области

Таблица № 1

**Размеры окладов (ставки)**

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	7948
	музыкальный руководитель	7948
	старший вожатый	7948
2 квалификационный уровень	концертмейстер	8148
	педагог дополнительного образования	8148
	социальный педагог	8148
	тренер-преподаватель	8148
	педагог-организатор	8148
3 квалификационный уровень	воспитатель	8345
	методист	8345
	педагог-психолог	8345
4 квалификационный уровень		



	преподаватель	8542
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8542
	старший воспитатель	8542
	тьютор <*>	8542
	учитель	8542
	учитель-дефектолог	8542
	учитель-логопед (логопед)	8542
	педагог-библиотекарь <***>	8542

<\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<\*\*\*> Наименование должности применяется в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

**Примечание:**

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, - 0,036.

Приложение № 2  
к постановлению  
Администрации Спасского  
района Пензенской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение № 2  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций  
Спасского района Пензенской  
области

Таблица №1

Размеры окладов

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6817
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6310
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5934
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5754

Приложение № 3  
к постановлению  
Администрации Спасского  
района Пензенской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение № 3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций  
Спасского района Пензенской  
области

#### Размеры окладов

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	делопроизводитель, секретарь,	4451
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Лаборант	4544
2 квалификационный уровень		
	заведующий хозяйством	4544

Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
2 квалификационный уровень		
	Главный (механик, энергетик)	7327

Примечание:

<\*> Оплата по должностям, относящимся к отраслям "Здравоохранение", "Культура, искусство и кинематография", в образовательных организациях осуществляется по окладам, утвержденным постановлениями Правительства Пензенской области в соответствующих отраслях.

#### Размеры окладов

работников муниципальных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Вожатый	4824
	Помощник воспитателя	5589

Приложение № 4  
к постановлению  
Администрации Спасского  
района Пензенской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение № 4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных  
образовательных организаций  
Спасского района Пензенской  
области

#### Размеры окладов

прочих работников образовательных организаций 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» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
I квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник	4266
	Кастелянша, оператор котельной, кочегар	4362
	Кладовщик	4362
	Кухонный работник	4362
	Рабочий по комплексному	4362

	обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4362
	Сторож (вахтер)	4266
	Уборщик производственных помещений	4362
	Уборщик служебных помещений	4266
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4543-4824
	Водитель автомобиля	4824
2 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5009-5393
	Водитель автобуса	5008
3 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5381
4 квалификационный уровень		

	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5754
	Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5754

#### Размеры окладов

прочих работников образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам должностей работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":		
	Библиотекарь	6225

