Принято Общим собранием трудового коллектива МБОУ СОШ с. Вьюнки Протокол №1 от « 22 » февраля 2023 г.

Утверждено Приказом директора МБОУ СОШ с. Вьюнки № 23 от « 22 » февраля 2023 г.

О.Д. Ащеулова

УЧТЕНО
Мнение профсоюза
Председатель первичной организации профсоюза
______ Т.М. Волкова

полож ение

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки (новая редакция)

І. Общие положения

- 1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения общеобразовательной школы с. Вьюнки (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки (далее – Школы), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Наровчатского района Пензенской области.
- Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 No «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», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-3ПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации ОТ 26.11.2012 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), 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными
- 1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

Пензенской

нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Наровчатского района регулирующими вопросы оплаты труда.

- a) установление размеров окладов (ставок) работников В зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) установление коэффициентов повышающих (ставке) К окладу в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;

1.2.

- 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 на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
 - д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

Система оплаты труда работников Школы должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности:

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

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Директор Школы по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

- 1.4. случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, (невыплаты) повышающих коэффициентов, также выплаты 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 – MPOT), 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 Школе регулируется коллективным договором, 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 Школе.

- 1.7. Индексация заработной платы работников Школы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Отдела образования администрации Наровчатского района Пензенской области, администрации Наровчатского района Пензенской области.
- 1.8. Срок выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

II. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

- 2.1. Система оплаты труда включает:
- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
 - ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
 - систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - ✓ уровня образования;
 - ✓ стажа;
 - ✓ квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - ✓ специфики работы в 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 Школы 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 Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

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

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

- 2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников Школы рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение 5), специфики работы в образовательных организациях (приложение 6).
- 2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (приложение 1).
- 2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n,p}$, исчисленный с учётом 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:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\partial}^{n.p} \cdot \Phi_{_H}}{H_{_{uc}}} + 100$$
, где

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

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

 Φ_{H} фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

 H_{uc} — 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 раздельно 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.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.12. Заработная плата директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностных окладов руководителя Школы.

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

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

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности директора Школы, 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 Школе.
- 2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$3_{Py\kappa(AYII)} = O_{\delta}^{Py\kappa(AYII)} + \mathcal{A}^{Py\kappa(AYII)} + C^{Py\kappa(AYII)}$$
, где

 $3_{P_{\mathcal{N}}(AVII)}$ — месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

 $O_{\delta}^{P_{\mathcal{Y}^{K}}(AV\Pi)}-$ оклад руководителей и других работников из числа АУП;

 $\mathcal{A}^{Py\kappa(AVII)}$ — доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

 $C^{Py\kappa(AVII)}$ — стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат директору Школы устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности Школы.

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

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

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в Школе.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала Школы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 2. 3.

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

$$3_{\scriptscriptstyle VB\Pi} = O_{\scriptscriptstyle \partial}^{\scriptscriptstyle VB\Pi} + B^{\scriptscriptstyle VB\Pi} + C^{\scriptscriptstyle VB\Pi}$$
, где

 $3_{_{V\!B\Pi}}$ — месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

 $O_{\delta}^{\mathit{VB\Pi}}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

 $B^{^{\mathit{VBII}}}$ — компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

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

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

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебновспомогательного 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 Школе, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) Школы из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий 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 выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо привлекаемым для 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 учебновспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$3_{pa\delta} = O_{\delta}^{pa\delta} + B^{pa\delta} + C^{pa\delta}$$
, где

- $3_{\it paar 6}$ месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;
- $O_{\delta}^{\mathit{pa6}}$ оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;
- $B^{\it pa6}$ выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

 $C^{pa\delta}$ — стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

- 2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение 7).
- В Школе 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).

Директором Школы принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

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

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

- 2.24. Размер доплат работникам Школы за дополнительные виды и объемы работы определяется Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.
- В Школе разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.
- 2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.26. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Школа является местом основной работы.

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

2.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.28. 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.

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.

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

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника

осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- ✓ организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- ✓ динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- ✓ участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах,
- ✓ соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органов работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемом руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с цепью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

III.Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций 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 Пензенской области, бюджета Наровчатского района и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

Фонд оплаты труда состоит из:

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

определении потребности бюджетных При В ассигнованиях счет бюджета Наровчатского района Пензенской области на увеличение нормативных затрат на муниципальных услуг В целях совершенствования системы соответствии труда работников указами Президента Российской В Федерации от 07.05.2012 от 28.12.2012 №597 и №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 из бюджета Пензенской области и бюджета Наровчатского района.

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, учебновспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административноуправленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

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

71

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Оклады (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 педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	старший вожатый	8171
2 квалификационный уровень		
	социальный педагог	8377
	педагог-организатор	8377
	педагог дополнительного	8377
	образования	
3 квалификационный		
уровень		0.550
	воспитатель	8579
4 1	педагог-психолог	8579
4 квалификационный уровень		
	преподаватель- организатор основ	8782
	безопасности жизнедеятельности	
	учитель	8782
	учитель-логопед (логопед)	8782
	учитель-дефектолог	8782
	педагог-библиотекарь	8782
	советник директора по воспитанию и	8782
	взаимодействию с детскими	
	общественными объединениями	

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;
- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование -0.036.

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Оклады

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

трупп должностей расотников соразования» от оз.оз.2008 №210н)	
Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада
	руководителей
	структурных
	подразделений
	(рублей)
1	2
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным	
подразделением, реализующим основные общеобразовательные	
программы и дополнительные общеобразовательные программы;	
начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):	
кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-	
консультационного пункта, учебной (учебно-производственной)	
мастерской, учебного хозяйства и других структурных	
подразделений образовательной организации (подразделения),	
реализующей программы среднего профессионального образования	
<**>, старший мастер образовательной организации	
(подразделения), реализующей образовательные программы	
среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных	7184
организаций	

Примечание:

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

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Оклады

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 работников (рублей)
1	2	3
	невые должности служащих первого урог	вня
1 квалификационный		
уровень		
	делопроизводитель,	4576
	секретарь	
Общеотрасл	певые должности служащих второго урог	ВНЯ
1 квалификационный		
уровень		
	лаборант	4672
2 квалификационный		
уровень		
	заведующий хозяйством	4672
4 квалификационный		
уровень		
	механик	4960
Общеотрасл	евые должности служащих третьего уро	ВНЯ
1 квалификационный		
уровень		
	Бухгалтер	4960
4 квалификационный		
уровень		
	Ведущий бухгалтер	6101
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
3 квалификационный	J 1 J1	
уровень		
71	Директор (начальник, заведующий)	7533
	филиала, другого обособленного	
	структурного подразделения	

Оклады

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		
	Секретарь учебной части	4672
	Вожатый	4960

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Размер оклада

Оклады

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

Наименование должностей по

рабочих» (с последующими изменениями)

Квалификационный уровень

квалификационный уровень	паименование должностеи по квалификационным уровням	работников (рублей)
	J	1 47 /
1		
l	<u>Z</u>	3
	ессиональная квалификационная группа	
1	аслевые профессии рабочих первого уров	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
1 квалификационный		
уровень		
	Наименование 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,	1296
	истопник	4386
	Кладовщик	4485
	Сторож (вахтер)	4386
	Уборщик служебных помещений	4386
	Уборщик территорий	4386
	Мойщик посуды, помощник повара,	
	кухонный работник	4386
	Рабочий по комплексному	
	обслуживанию здания и сооружения	4485
	(без квалификационного разряда)	
	ессиональная квалификационная группа	
	слевые профессии рабочих второго уровн	«RF
1 квалификационный		
уровень		
	Наименование профессий рабочих, по	4671-4960
	которым предусмотрено присвоение 4	
	и 5 квалификационных разрядов в	
	соответствии с Единым тарифно-	
	квалификационным справочником	
	работ и профессий рабочих (повар)	
4 квалификационный		
уровень		

1	2	3
	Наименование профессий рабочих,	5916
	предусмотренных 1 – 3	
	квалификационными уровнями	
	настоящей профессиональной	
	квалификационной группы,	
	выполняющие важные (особо важные)	
	и ответственные (особо	
	ответственные работы):	
	водители автобусов занятые	
	перевозкой обучающихся (детей,	
	воспитанников)	

Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

ПЕРЕЧЕНЬ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

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

no Autoria Puro manta Zano iza		
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 образовательных организаций с учетом присвоенной

им квалификационной категории

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	
Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	0,5 0,25	

Повышающий коэффициент,

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

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

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин 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, образования, образовательной организацией дополнительного 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 стаж работы в данной должности по административно – управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы

Стаж работы	Повышающие коэффициенты за стаж
от 3 до 8 лет	1,10
от 8 до 13 лет	1,15
от 13 до 18 лет	1,20
от 18 до 23 лет	1,25
Свыше 23 лет	1,30

Повышающие коэффициенты за стаж работы могут устанавливаться в организации самостоятельно в пределах выделенных ассигнований на текущий год.

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах)

в зависимости от их типов или видов)

в зависимости от их типов или видов)	D
Показатели специфики работы	Рекомендуемые
	коэффициенты для
	повышения окладов,
Defeate average v everyouvere p effective v v	ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных	0,25
организациях, расположенных в сельской местности	0.20
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные	0,20
возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0.15
Работа педагогических работников в лицее	0,15
Работа в общеобразовательных организациях (отдельных классах,	
группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными	
возможностями здоровья	
- педагогические работники	0,2
- прочие работники	0,15
Работа в оздоровительных образовательных организациях	0,15 - 0,20
санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в	
длительном лечении	
Работа в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
Работа в общеобразовательных организациях, при учреждениях,	0,5 - 0,75
исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	
Работа в общеобразовательных организациях, при учреждениях,	0,75 - 0,9
исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, с	
обучающимися, больными активной формой туберкулеза	
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на	0,2
длительном лечении в детских медицинских организациях и детских	
отделениях медицинских организаций для взрослых	
Работа в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без	0,2
попечения родителей, осуществляющих обучение, а также за работу	,
в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	
родителей, в организациях профессионального образования <**>	
Работа специалистов в психолого-медико-педагогических	0,2
комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-	- ,-
педагогической, медицинской и социальной помощи	
Работа учителей и преподавателей национального языка и	0,15
литературы общеобразовательных организаций, организациях	,
профессионального образования всех видов (классов, групп и	
учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за	0,15
систематическую переработку сверх нормальной	- ,
, <u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>	

продолжительности рабочего времени	
За владение иностранным языком и применение его в работе в	0,15
общеобразовательных организациях с углубленным изучением	
иностранного языка	
Работа в учреждениях социальной защиты населения: детских домах	0,15 - 0,2
(домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для	
детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего	в соответствии
времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей,	со <u>ст. 152</u> ТК РФ
выполняемую за пределами рабочего времени, установленного	
графиками работы	
Работа педагогических работников в колледжах в группах, в	0,15
которых ведется образовательная программа повышенного уровня	
образования	

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 организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении, ставки заработной платы (оклады) повышаются по двум основаниям.
- В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются».

Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

ПЕРЕЧЕНЬ выплат за работу в особых условиях работникам Школы

Виды работ	Коэффициент за работу в особых	
Биды раоот	1 1	
	условиях	
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда		
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12	
- с особо тяжелыми и особо вредными	до 0,24	
условиями труда		
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных		
за работу в ночное время	не менее 0,35	
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ	
женщинам, работающим в сельской местности,	0,3	
на работах, где по условиям труда рабочий		
день разделен на части (с перерывом рабочего		
времени более двух часов подряд)		

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

Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Перечень

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

таблица № 1

	таолица л_ т	
Наименование выплаты	Размер	
за проверку письменных работ		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4	от 0,10 до 0,20	
классах (кроме факультативов)* -		
(* в классах с наполняемостью меньше нормативной –	0,10	
пропорционально количеству учащихся)		
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по	от 0,15 до 0,25	
русскому языку и литературе * -		
(*в классах с наполняемостью меньше нормативной –		
пропорционально количеству учащихся)		
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по	от 0,10 до 0,20	
математике, иностранному языку, черчению, конструированию,		
технической механике, стенографии и т. д.* -		
(*в классах с наполняемостью меньше нормативной –		
пропорционально количеству учащихся)		

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за дополнительные виды и объемы работ работникам школы

(для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)

таблица № 2

Наименование выплаты	Размер	
За классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств		
федерального бюджета):		
- за классное руководство в образовательных	3420 - 5125	
организациях, реализующих программы начального		
общего, основного общего и среднего общего		
образования, в классах с наполняемостью ниже		
нормативной – пропорционально количеству		
учащихся		
За заведование:		
- за заведование кабинетами	От 0,7 до 0,15	
- за руководство районным методическим объединением учителей	От 0,10 до 0,25	
оовединением учителен		

Наименование выплаты	Размер (в % от базового оклада)
За дополнительные виды и объемы работы:	
- учителю, исполняющему организационно-	до 80
контролирующие функции по учебной деятельности	

(составление расписания уроков, факультативов и		
расписания внеурочной деятельности, дежурств по		
школе, проверку классных журналов, организацию		
ГИА, внутришкольного контроля и контроля за		
исполнением обязанностей классного руководителя		
и т.д.)		
- учителю информатики за обслуживание	15	
компьютеров в компьютерном классе	15	
- за работу с библиотечным фондом учебников: учёт		
движения фонда, выбытие и сохранность (при	От 10 до 30	
отсутствии библиотекаря в штатном расписании)		
- учителю за ведение делопроизводства (при	20% от оклада делопроизводителя	
отсутствии секретаря в штатном расписании)		
- уборщику служебных помещений за		
благоустройство пришкольной территории, уборку и	100	
вывоз мусора, работа на школьном участке		
- повару за ежемесячную генеральную санитарную	100	
уборку пищеблока, за работу с дез. средствами	100	

Конкретный размер выплат устанавливается школой самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

Приложение 9 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Вьюнки

Порядок и условия почасовой оплаты труда

- 1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательной организации (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Директор Школы в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.