

(приложение № 5 кол. договора
2021-2024г.г.)

ПРИНЯТ:

Общим собранием трудового
Коллектива МБОУ СОШ № 2
им.А.Г.Мальшкина р.п.Мокшан
Протокол № 1 от 12.01.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 2 им. А.Г.
А.Г.Мальшкина р.п. Мокшан
_____А.И.Богомазов.
Приказ № 03-К от 12.01.2022года.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной поф-
союзной организации МБОУ
СОШ № 2 им. А.Г.Мальшкина
р.п.Мокшан
_____О.А.Тимонина.

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУ- НИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРА- ЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕ- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2 им.

А.Г.Мальшкина р.п. Мокшан.

2022год.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. А.Г.
МАЛЫШКИНА Р.П. МОКШАН**, Богомазов Александр Иванович, Директор

21.12.22 19:06
(MSK)

Сертификат 69A284E6F4B63532B5A3AD8B6664B88A
Действует с 28.09.22 по 22.12.23



1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 им А.Г Малышкина р.п. Мокшан (далее школы) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Мокшанского района.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников школы (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Пензенской области от 20.10.2011 № 735-Пп «Об увеличении оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области», постановлением Правительства Пензенской области от 16.12.2011 № 922-пП , Постановлением администрации Мокшанского района Пензенской области от 19.11.2020 года № 810, а так же в целях реализации трудовых прав работников Муниципальных учреждений Мокшанского района Пензенской области, в отношении которых функции и полномочия осуществляет Управление образованием администрации Мокшанского района Пензенской области, руководствуясь Постановлением Правительства Пензенской области от 24 сентября 2020 года № 650 –пП « Об индексации заработной платы работников государственных учреждений(организаций) Пензенской области», Постановлением Правительства Пензенской области от 06 ноября 2020 года № 763-пП « О внесении изменений в Постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 года № 736(с последующими изменениями)», решением Собрания представителей Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 года № 414-38/2 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Мокшанского района», Постановлением администрации Мокшанского района Пензенской области от 30.12.2008 года № 885 « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Мокшанского района Пензенской области (с последующими изменениями).

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. А.Г.
МАЛЫШКИНА Р.П. МОКШАН**, Богомазов Александр Иванович, Директор

21.12.22 19:06
(MSK)

Сертификат 69A284E6F4B63532B5A3AD8B6664B88A
Действует с 28.09.22 по 22.12.23

принципы оплаты труда:

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

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

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в учреждениях образования;

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.

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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

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

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

Директор школы по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а

также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат 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.

1.6. Система оплаты труда

в школе 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.

Система оплаты труда по данному Положению распространяется на всех работников, работающих в школе, финансируемых из бюджета Пензенской области и бюджета Мокшанского района Пензенской области.

2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ СОШ №2 им А.Г. Малышкина р.п. Мокшан

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - вида и типа учреждения образования ,
 - местоположения учреждения образования ;
 - уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

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

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам школы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

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

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приложением 9.

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

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

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

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение 1), специфику работы в учреждении образования (приложение 5);

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

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

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в

год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

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

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умно-

жения оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого

учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведён в приложении 10. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагоги-

ческую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

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

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

- $Z_{n.p}$ – месячная заработная плата педагогического работника;
- $O_{\phi}^{n.p}$ – оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;
- $B^{n.p}$ – компенсационные выплаты педагогическому работнику;
- $D^{n.p}$ – доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;
- $C^{n.p}$ – стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу данного учреждения образования, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, для реализации которых создано

учреждение и рассчитывается с учетом повышающих коэффициентов, согласно приложений №№ 2, 7.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала школы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год, предшеству-

ющий году установления должностного оклада руководителю, индексируется соответственно.

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением образованием администрации Мокшанского района, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

В случае реорганизации учреждений образования, открытия новых учреждений повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается Управлением образованием в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

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 учреждении образования.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений школы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении 2.

2.15. Заработная плата работников АУП (руководителей учреждения образования, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})} = O_0^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})} + D^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})} + C^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})}, \text{ где}$$

$Z_{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})}$ – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_0^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})}$ – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})}$ – доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования, для руководителя устанавливаются Управлением образованием);

$C^{P_{\text{рук}}(A_{\text{УП}})}$ – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются Управлением образованием).

2.16. Управление образованием администрации Мокшанского района устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из

оценки результатов деятельности учреждения образования.

В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения образования, руководителю учреждения могут быть установлены иные дополнительные выплаты.

Порядок установления стимулирующих выплат и премирования руководителя учреждения образования осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным Управлением образованием.

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

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

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

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

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

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

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

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

$Д^{УВП}$ – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования);

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

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

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

Размеры окладов прочих работников школы из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в приложении 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения образования 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.

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

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

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

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

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

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

$Д^{раб}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения образования).

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

вым договором, работнику производится доплата.

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

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

Порядок расчета компенсационных выплат

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. Рекомендуемый перечень приведен в приложении б.

В каждом учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

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

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам

2.25. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды

и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

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

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления учреждения образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения образования, а также показателям оценки эффективности работы учреждения образования, устанавливаемым Управлением образованием администрации Мокшанского района.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждений образования следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стиму-

лирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются по количеству набранных баллов.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования 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:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Руководитель учреждения образования представляет в орган самоуправления учреждения информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности работников. Величины данных показателей определяются (рассчитываются) на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников школы.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением образования на оплату труда работников.

Другие вопросы оплаты труда

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

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

2.31.С 01.09.2020 года устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение за классное руководство производится :
-педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в т.ч. адаптированные программы, на которых возложено исполнение классного руководителя.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения образования формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими

нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников учреждения образования формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области.

3.2. Фонд оплаты труда определяется, исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета).

3.4. Учреждение образования самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом школы 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.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд

мулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$\Phi_{om} = \Phi_{\delta}^{om} + \Phi_{стим}^{om}$, где

Φ_{om} – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Φ_{δ}^{om} – базовая часть Φ_{om} ;

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

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников муниципальных учреждений образования :

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)*
1	2	3
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	8148
	Социальный педагог	8148
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8345
4 квалификационный уровень		
	преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	8542
	учитель	8542
	Педагог-библиотекарь	8542
	Тьютор	8542
	Учитель-логопед	8542

Примечание:

- * размер оклада педагогического работника, имеющего средне-специального образования;
- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036;
- при отсутствии высшего и средне-специального образования оклад педагогического работника составляет 0,9 от базового оклада;
- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований, но не превышая 0,15.

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной
группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления вы-
плат педагогическим работникам учреждений образования

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 группе должностей педагогических работни-
ков, применяемые для осуществления выплат педагогическим
работникам учреждений образования

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников

Первая	0,25
Высшая	0,5

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

таблица № 1

за проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	0,10
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	0,15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике	0,10
иностранному языку	0,10

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

таблица № 2

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	
- за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной (25 чел.) – пропорционально количеству учащихся)	Наполняемость класса 25 человек и более 0,50 далее расчет по формуле(кол-во детей x 0.5 :25= коэффициент x баз.оклад)
за заведование:	
за заведование кабинетами	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных учреждениях	0,50

Размер выплат к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений образования

Виды работ	Повышающий коэффициент
За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала)	Размер определяется в зависимости от объема и значимости дополнительной работы учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

Примечание: конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается каждым учреждением образования самостоятельно и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

**Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым
специалистам муниципальных учреждений образования по профессиональной
квалификационной группе должностей педагогических работников,
применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работ-
никам учреждений образования**

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществ- ления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогиче- ских работников по профессиональной ква- лификационной группе должностей педаго- гических работников	0,35

Примечание:

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Расчет размера выплаты производится исходя из фактической нагрузки работника.

*Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №2
им А.Г. Малышкина р.п. Мокшан*

Рекомендуемые оклады руководителей структурных подразделений

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений
1 квалификационный уровень	
1 группа по оплате труда руководителей об-раз. организаций	6988
2 группа	6776
3 группа	6468
3 группа	6271

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих :

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4451
	секретарь	4451
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4544
3 квалификационный уровень		
	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5010
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Программист	5010

Оклады
прочих работников муниципальных учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Гардеробщик, дворник	4266
	Уборщик служебных помещений	4266
	Рабочий по обслуживанию зданий	4266
2 квалификационный уровень	Повар Кухонный работник	4451 4362
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих 2 уровня»		
4 квалификационный уровень		
	Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся(детей, воспитанников)	5800

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №2 им
А.Г. МАлышкина р.п. Мокшан

Перечень
компенсационных выплат работникам учреждений образования
Мокшанского района

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

Виды работ	Оплата
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ №2 им А.Г. Малышкина
р.п. Мокшан

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образованием администрации Мокшанского района, с учетом коэффициента уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	Оценка
1	2	3	4	
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10	
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных - клубах (центрах, станциях, базах и т. д.): туристов, техников, натуралистов и т. д.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	За каждого обучающегося За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5	
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника - дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1	
5.	Наличие при ОУ филиалов, классов очно-заочного обучения, интерната	За каждое структурное подразделение	До 20	
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10	
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до 15	
8.	Наличие собственного: медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15	
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой техники на балансе образовательного учреждения;	За каждую единицу	до 20	
10.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 10	
11.	Наличие: - учебно-опытных участков (площадью не менее 0.25 га), - парникового хозяйства, теплиц - подсобного сельского хозяйства, - учебного хозяйства	За каждый вид	до 50	
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	
13.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности	За каждый вид	до 15	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. А.Г.
МАЛЫШКИНА Р.П. МОКШАН**, Богомазов Александр Иванович, Директор

21.12.22 19:06
(MSK)

Сертификат 69A284E6F4B63532B5A3AD8B6664B88A
Действует с 28.09.22 по 22.12.23

	(изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)			
14.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.): - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5	
15.	Наличие собственной котельной	За каждый вид	до 20	
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1	
			ИТОГО	

Порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образованием администрации Мокшанского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается управлением образованием администрации Мокшанского района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении (путем умножения общего количества

участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365);

5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Управление образованием имеет право относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям.

Нормы часов

за ставку заработной платы педагогических работников, условия
установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжи-
тельность рабочего времени

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 « Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

учителям 5-11 классов школы;
педагогам дополнительного образования;

18 часов в неделю:

учителям 1-4 классов школы.

3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем приложении, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее именуются – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся первого класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут сум-

мироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом учреждения образования и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие обязанности).

6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в настоящем приложении сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

8. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной

нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

9. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

10. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении образования.

11. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим образовательным учреждением в соответствии с действующими федеральными и региональными нормативно правовыми актами.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

15. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную

нагрузку на общих основаниях.

16. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

17. Порядок, предусмотренный настоящим Положением, применяется при установлении учебной нагрузки и работникам учреждений дополнительного образования детей.

18. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Российской Федерации.

19. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

20 часов в неделю:

учителям-логопедам;

30 часов в неделю:

воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;

педагогам-психологам;

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

20. Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем Положении, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

21. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

а) 360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

22. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 21 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим Положением;

приема экзаменов (консультаций).

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

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

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

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,20;

для доцента, кандидата наук - 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Мокшанского района

1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений определяется исходя из утвержденного законом Пензенской области на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТо = (N * H * Д) - КП$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Пензенской области ;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

КП – расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда опла-

ты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;
- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

4. Рекомендуемое в пункте 3 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$, где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно - методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка,профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Рекомендуемая доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 15 % общего фонда оплаты труда.

5.2. На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части и дополнительных видов работ, относящихся к не аудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из

базовой (тарифной) части (75%) и стимулирующей (над тарифной) части (25%):

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпрс(нФ)}$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпрс(нФ) – стимулирующая (над тарифная) часть ФОТпр.

МЕТОДИКА
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ СОШ №2 им А.Г. Малышкина р.п. Мокшан

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящая методика определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) общеобразовательного учреждения для педагогических и руководящих работников и может быть применена в отношении иных категорий работников общеобразовательных учреждений.

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

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

1.3. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения, вносятся приложениями в коллективный договор.

1.4. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах общеобразовательного учреждения и коллективном договоре.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с управляющим советом общеобразовательного учреждения и утверждается приказом руководителя.

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

1.8. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Дважды в год (1 июля и 1 декабря текущего финансового года) данные из электронной базы выгружаются на бумажные носители уполномоченным органом (административным лицом) общеобразовательного учреждения и представляются для общего доступа педагогических работников. После чего уполномоченный орган общеобразовательного учреждения в недельный срок формирует распределение стимулирующей части ФОТ по методике, представленной в разделе 3 данной модельной методики.

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

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

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

3.3. На основании данных электронной системы учета качества и результативности труда педагогических работников, выемка которых произведена в соответствии с п. 2.6 настоящей модельной методики, формируется балльный рейтинг педагогических работ-

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

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

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

$$m = \text{ФОТ}_{\text{ст1}} / S, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст1}}$ – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения (например, как определено в настоящей модельной методике – с сентября по февраль или с марта по август);

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

период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты 6 месяцев в случае распределения стимулирующей части ФОТ в июне (действие выплаты 6 месяцев: с июля по декабрь) и декабре (действие выплаты 6 месяцев: с января по июнь)

3.6. Величина стоимости одного балла (m) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (два раза в год).

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

$$Z_i = N_i * m, \text{ где:}$$

Z_i - месячный объем стимулирующей выплаты для 1-го работника в утверждённом рейтинге;

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

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

3.8. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов директор школы представляет на согласование управляющему совету в порядке, утверждаемому на уровне общеобразовательного учреждения.

3.9. По согласованию представленного управляющему совету общеобразовательного учреждения распределения стимулирующей части ФОТ, директор закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого бухгалтерия общеобразовательного учреждения осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим работникам.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМ. А.Г.
МАЛЫШКИНА Р.П. МОКШАН**, Богомазов Александр Иванович, Директор

21.12.22 19:06
(MSK)

Сертификат 69A284E6F4B63532B5A3AD8B6664B88A
Действует с 28.09.22 по 22.12.23

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 665813868896249450789253550581075301583087309115

Владелец Богомазов Александр Иванович

Действителен с 12.09.2024 по 12.09.2025