

УТВЕРЖДАЮ  
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

\_\_\_\_\_  
Н.А.Раннева  
«01» сентября 2023 года

Приказ № 15 от 19.09.2023 года

***ПОЛОЖЕНИЕ***  
***о системе оплаты труда работников***  
***МОУ СОШ п. Пашиково***  
***(новая редакция)***

2023 год

## РАЗДЕЛ 1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МОУ СОШ п. Пашково и работников филиала МОУ СОШ п. Пашково в селе Морсово и работников филиала МОУ СОШ п. Пашково в селе Матчерка порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы МОУ СОШ п. Пашково.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.»;

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

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

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

- местоположения учреждения образования (сельской или городской);

в) - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать: дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности; установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

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

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

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области

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

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

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

1.6. Система оплаты труда в МОУ СОШ п. Пашково регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми актами Земетчинского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

## **РАЗДЕЛ 2. Порядок расчета заработной платы работников МОУ СОШ п. Пашково**

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;
- повышающие коэффициенты в зависимости от 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 МОУ СОШ п. Пашково устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами правовыми актами Земетчинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления доплат, надбавок работникам определяются МОУ СОШ п. Пашково 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.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

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

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации - МОУ СОШ п. Пашково - рассчитывается с учетом выплат за специфики работы в образовательных организациях (Приложение № 4 и Приложение №5).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении [нормы](#) труда за ставку заработной платы в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (Приложение № 1).

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

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

по следующей формуле:

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

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

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат специфику работы в образовательной организации;

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

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

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

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МОУ СОШ п. Пашково.

2.8. Установленная педагогическим работникам по 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 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 умножения оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

2.10. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

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

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера (Приложение № 6) доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат (Приложение № 8)

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

2.13. Заработная плата руководителя образовательной организации (МОУ СОШ п. Пашково) определяется учредителем.

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

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

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

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

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.14. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений) в объеме двух базовых окладов

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

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

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

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

$D^{P_{ук}(AУП)}$  – доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются директором МОУ СОШ п. Пашково, для директора устанавливаются отделом образования Земетчинского района);

$C^{P_{ук}(AУП)}$  – 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 руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

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

2.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя образовательной организации устанавливается в кратности до 3, заместителей и главного бухгалтера до 2.5.

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

2.16.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной

плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

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

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

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

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательной организации из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в Приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.22. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих.

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

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

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

$Z_{раб}$  – 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;

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

#### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется МОУ СОШ п. Пашково самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В МОУ СОШ п. Пашково разрабатывается и утверждается перечень и размеры выплат компенсационного характера. (Приложение №5)

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителем образовательной организации 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.

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

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

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

2.26. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется МОУ СОШ п. Пашково самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и при наличии средств.

В образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы.

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

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалифицированной группе должностей педагогических работников МОУ СОШ п. Пашково (дополнительные виды работ) дан в Приложении №7.

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

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

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

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

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

### **Порядок расчёта стимулирующих выплат.**

2.30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МОУ СОШ п. Пашково самостоятельно с учетом мнения Управляющего совета МОУ СОШ п. Пашково 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 МОУ СОШ п. Пашково 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:

- баллы;
- 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 верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 6)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

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 и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), 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 комиссией. Состав комиссии утверждается директором МОУ СОШ п.Пашково по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым директором МОУ СОШ п.Пашково с учетом мнения представительного органа работников.

Директору МОУ СОШ п.Пашково размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа Пензенской области, 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 исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

2.30.1. Стимулирующая выплата производится на основе критериев, разработанных МОУ СОШ п. Пашково. Управляющий совет МОУ СОШ п. Пашково совместно с администрацией школы рассматривают виды деятельности педагога на основе самоанализа учителя по

предоставлению стимулирующих выплат с конкретным выставлением баллов за выполнение определенного пункта критериев оценки качества и результативности педагогических работников, классных руководителей (Приложение № 8 таблица 4).

Затем баллы, заработанные каждым педагогическим работником школы суммируются. Составляется протокол заседания Управляющего совета МОУ СОШ п. Пашково. На основании протокола Управляющего совета высчитывается стоимость одного балла. Для этого из фонда оплаты труда вычитаются обязательные выплаты согласно штатному расписанию МОУ СОШ п. Пашково и филиалов МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка и в с. Морсово, также вычитаются выплаты компенсационного характера. Оставшаяся сумма делится на общее количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками. Полученная стоимость одного балла умножается на общее количество баллов конкретного учителя.

После согласования всех моментов стимулирующая выплата производится.

Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, при ухудшении показателей в работе отменяются. Порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения Управляющего совета школы.

### **Другие вопросы оплаты труда.**

#### **Выплата материальной помощи работникам МОУ СОШ п. Пашково.**

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

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея – 50 лет и следующие десятилетия;
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

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

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

### **РАЗДЕЛ 3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МОУ СОШ п. Пашково**

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания 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 и бюджета муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области».

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 адаптационные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

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

труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;  
- стимулирующей части

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области» на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 №1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах ассигнований из бюджета Пензенской области и муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области».

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

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

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

3.4. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Рекомендуемые оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных 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
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	педагог дополнительного образования	11655
<b>3 квалификационный уровень</b>	Педагог-психолог	11950
	воспитатель	11950
<b>4 квалификационный уровень</b>		
	преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	12250
	учитель	12250
	Педагог-библиотекарь	12250
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12250

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

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

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

**Рекомендуемые оклады**  
**специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного**  
**и обслуживающего персонала муниципальных образовательных организаций по**  
**профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей**  
**руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства**  
**здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н**  
**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных**  
**должностей руководителей, специалистов и служащих»**  
**и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской**  
**Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп**  
**должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих <i>первого</i> уровня		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Секретарь	4828
Общепрофессиональные должности служащих <i>второго</i> уровня		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	заведующий хозяйством	4929

**Рекомендуемые оклады (ставки)**  
**по профессиональной квалификационной группе должностей**  
**учебно-вспомогательного персонала муниципальных дошкольных**  
**образовательных организаций (в соответствии с приказом**  
**Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об**  
**утверждении профессиональных**  
**квалификационных групп должностей работников образования»**  
**от 5.05.2008 года № 216н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	6377

**Приложение 3**  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

**Рекомендуемые оклады  
прочих работников МОУ СОШ п. Пашково из числа учебно-вспомогательного и  
обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых  
профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от от 28.12.2008 №  
417н), (рублей)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Уборщик служебных помещений	4732
	Повар	4828
	Кухонный работник	4732
	Сторож (вахтер)	4628

Приложение 4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

**Рекомендуемые коэффициенты специфики работы  
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении  
окладов и ставок работников МОУ СОШ п. Пашково с учетом специфики работы в  
учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)**

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2

Примечание:

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

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

**Приложение 5**  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат за работу в особых условиях**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными или опасными условиями труда
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
- с вредными условиями труда	до 0,12
- учителю информатики	1 % за каждый рабочий компьютер
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <a href="#">ст. 153</a> ТК РФ

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 № 6**  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	<b>350</b>
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	<b>350</b>
от 5 до 10 лет	<b>650</b>
от 10 до 20 лет	<b>980</b>
свыше 20 лет	<b>1400</b>
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	<b>4640</b>
Первая квалификационная категория	<b>2320</b>
Молодые педагогические работники в возрасте до тридцати пяти лет включительно	<b>6100</b>

**Приложение № 7**  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

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

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Сумма 1 часа, рублей</b>	<b>Рекомендуемый размер, рублей</b>
<b>За проверку письменных работ</b>		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов)		
<b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b>	<b>105</b>	
<b>б) с наполняемостью от 8 до 14 чел.</b>	<b>79</b>	
<b>в) с наполняемостью 7 и менее человек</b>	<b>53</b>	
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе		
<b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b>	<b>128</b>	
<b>б) с наполняемостью от 8 до 14 чел.</b>	<b>103</b>	
<b>в) с наполняемостью 7 и менее человек</b>	<b>78</b>	
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д.		
<b>а) с наполняемостью 15 чел. и более</b>	<b>105</b>	
<b>б) с наполняемостью от 8 до 14 чел.</b>	<b>79</b>	
<b>в) с наполняемостью 7 и менее человек</b>	<b>53</b>	
<b>За классное руководство</b>		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью	X	
<b>1) с наполняемостью до 14 человек включительно</b>		<b>3420 рублей</b>
<b>2) с наполняемостью 15 человек и более</b>		<b>4200 рублей</b>
<b>3) за работу с классом-комплектом с общим количеством до 10 учащихся</b>		<b>4020 рублей</b>
<b>4) за работу с классом-комплектом с общим количеством 11 и более учащихся</b>		<b>5125 рублей</b>
<b>За заведование:</b>		
- за заведование кабинетами		<b>1000 рублей</b>
за заведование учебными мастерскими, кабинетами с лабораторией, спортзалом, актовым залом		<b>1400 рублей</b>
за заведование учебно-опытными участками		<b>1000 рублей</b>

**Приложение 8**  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

**Доплата работникам за дополнительные виды и объемы работ. Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество работы.**

**Таблица №1. Доплаты за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам**

Доплата	Повышающий коэффициент	Понижающие показатели
<b>За увеличение объема работы:</b> -за выполнение обязанности заместителя директора по учебной работе	<b>100%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> -за выполнение обязанности заместителя директора по воспитательной работе	<b>100%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Морсово	<b>100 %</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка	<b>100%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - за выполнение мониторинговых исследований по качеству образования; - за составление необходимых в образовательном процессе отчетов; - работу с библиотечным фондом в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Морсово	<b>100%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - за выполнение мониторинговых исследований по качеству образования; - за составление необходимых в образовательном процессе отчетов; - работу с библиотечным фондом в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка	<b>100%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - руководитель центра образования «ТОЧКА РОСТА»	<b>50%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - администратор федеральных проектов «Билет в будущее» и «Профминимум»	<b>50%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> Воспитателю ГДО в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка за проведение динамических перемен, дней здоровья	<b>100%</b>	
Воспитателю ГДО в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка за сложность и напряженность	<b>100%</b>	

- за делопроизводство	<b>50%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - за информационное сопровождение образовательного процесса; - работа в системе «электронная школа» (50 человек и более);	<b>15%</b> <b>10%</b>	
- работа в системе «электронная школа» (менее 50 человек);	<b>5%</b>	
<b>За увеличение объема работы:</b> - проведение занятий с учащимися с ОВЗ по адаптированной программе	<b>20%</b>	
<b>Учителям:</b> - за организацию работы пришкольного лагеря(начальнику); - в летнее время; - в осенние, зимние, весенние каникулы - <b>организатору физкультурной работы</b> в пришкольном лагере; - в летнее время; - в осенние, зимние, весенние каникулы - <b>воспитателям</b> в пришкольном лагере - в летнее время; - в осенние, зимние, весенние каникулы	<b>100%</b> <b>50%</b> <b>60%</b> <b>30%</b> <b>80%</b> <b>40%</b>	За отсутствие плана работы, отсутствия документации - снимается 5 %
<b>Учителям:</b> - за дополнительную работу, не входящую в учебную нагрузку (замещение); - за проведение занятий по подготовке первоклассников к школе	<b>2% за 1 час;</b> <b>2% за 1 час</b>	
<b>Учителям:</b> - доплата за работу в сдвоенном классе (начальные классы) за часы, не вошедшие в тарификацию	<b>13%</b>	
<b>Учителям:</b> - за обеспечение эффективной работы по методической подготовке уроков - участие педагога в методической и научно-исследовательской работе	<b>40%</b> <b>25 %</b>	
<b>За выполнение обязанностей секретаря педсовета, секретаря управляющего совета, секретаря аттестационной комиссии</b>	<b>5%</b>	
<b>За руководство школьными методическими объединениями</b>	<b>5%</b>	
<b>За выполнение обязанностей педагогического наставника (все категории работников школы)</b>	<b>10%</b>	

**Таблица №2. Доплаты за дополнительные виды и объемы работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

<b>Доплата</b>	<b>Сумма</b>
- за организацию работы детских школьных объединений и организацию детского досуга	<b>6750,00 рублей</b>

**Таблица №3. Доплаты за дополнительные виды и объемы работы обслуживающему учебно-вспомогательному персоналу**

Доплата	Повышающий коэффициент	Понижающие показатели
За ведение отчетности по питанию школьников с общей проходимостью 50 человек и более	200%	
За ведение отчетности по питанию школьников с общей проходимостью 49 человек и менее	150%	
За закупку и доставку продуктов питания	200%	
За работу в пришкольном лагере: проходимостью 21 человек и более	200%	
За работу в пришкольном лагере: проходимостью 20 человек и менее	150%	
-работникам из числа обслуживающего персонала за увеличение объема работы, связанного с поддержанием чистоты и порядка на территории школы (уборка снега, уборка туалетов, окашивание травы, вырубка сухостоя и др.)	200%	
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам года, полугодия	200%	
выплаты стимулирующего характера за выслугу лет обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу <sup>1</sup>	От 1 до 5 лет- 5% От 5 до 10 лет- 8% От 10 до 20 лет- 10% Свыше 20 лет- 15%	
выплаты обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу за сложность и напряженность	100%	

1.Примечание: выплаты стимулирующего характера за выслугу лет обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу производятся с учетом проработанных лет в данной организации, а именно в МОУ СОШ п. Пашково.

**Таблица №4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам.  
Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников, классных руководителей.**

	Переход на новые образовательные стандарты.	Баллы
1.1	Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время.	

	<p>_ реализация проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.)</p> <p>- реализация дополнительных проектов( экскурсии, экспедиции, групповые, индивидуальные учебные , социальные проекты)</p> <p>на уровне образовательного учреждения</p> <p>-на муниципальном уровне</p> <p>-на региональном уровне</p>	5 3 5 7
1.2	<p><b>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:</b></p> <p>-охват обучающихся до 30%</p> <p>- охват обучающихся от 31% до 60%</p> <p>-охват обучающихся свыше 60%</p>	1 2 3
1.3.	<p><b>Количество обучающихся, успешно сдавших ЕГЭ, ГИА (по 1 баллу за каждого)</b></p>	1
1.4.	<p><b>Результативность работы педагогических работников по результатам промежуточной аттестации (1 раз в четверть):</b></p> <p>100%</p>	1
1.5.	<p><b>Результативность выполнения административных проверочных работ:</b></p> <p>95-100%</p> <p>80-95 %</p> <p>70-79 %</p> <p><b>Результативность выполнения всероссийских проверочных работ:</b></p> <p>95-100%</p> <p>80-95 %</p> <p>70-79 %</p>	3 2 1 3 2 1
1.6	<p><b>Динамика улучшения образовательных результатов по результатам контрольных срезовых работ.</b></p> <p>- положительная динамика</p>	3
	<b>Система поддержки талантливых детей.</b>	
1.7	<p><b>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях , конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая подготовку участников( за каждый, за каждого ученика):</b></p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-на муниципальном уровне</p> <p>-на региональном уровне</p> <p>- на федеральном и международном уровне</p>	1 2 4 6
1.8	<p><b>Подготовка победителей и призеров:</b></p> <p>-на уровне образовательного учреждения</p> <p>-на муниципальном уровне</p> <p>-на региональном уровне</p> <p>- на федеральном и международном уровне</p>	3 4 6 10
1.9	<p><b>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов как школьных, так и областных</b></p> <p>-положительная динамика вовлечения школьников в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников , число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов.)</p>	2

1.10.	<b>Положительная динамика достижений учащихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, конференциях (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами))</b> - уровень образовательного учреждения - муниципальный уровень -региональный уровень	3 4 5
1.11	<b>Результаты внеурочной деятельности учащихся (конкурсы, олимпиады, соревнования различного уровня) (за каждый) (за каждого ученика)</b> -на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном и международном уровне	3 5 7 10
1.12.	<b>Организация внеклассной деятельности по предмету:</b> - организация работы предметного кружка - индивидуальная дополнительная работа по предмету - организация и проведение предметной недели	3 0,5 5
<b>Совершенствование учительского корпуса</b>		
1.13.	<b>Эффективное применение педагогом современных технологий</b>	
	- целостность отражения в содержании задач образования, воспитания и развития;	2
	- многообразие использования методов и вариативность реализуемых приемов обучения;	2
	- универсальность использования и удобства эксплуатации средств обучения	2
1.14.	<b>Регулярность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</b> -на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 2 3
1.15.	<b>Участие педагогов в разработке и реализации основных образовательных программ</b> на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне	3 5 7
1.16.	<b>Регулярность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях разработка учебно-методических и научных пособий и тд.)</b> -на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 2 3
	<b>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</b>	
1.17.	-использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной деятельности, технологий сотрудничества и других.	2
1.18	-использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других.	2

1.19.	<b>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах соревнованиях, личное участие педагога в профессиональных конкурсах:</b> - на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном и международном уровне	2 3 5 8
1.20	<b>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</b> -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном и международном уровне	1 2 3
1.21	<b>Открытые уроки по актуальным проблемам образования</b> -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	5 10 15
1.22.	<b>Работа в экспертных комиссиях различного уровня (в зависимости от объема работы, в том числе работа технического специалиста)</b> -школьного - школьного -муниципального -регионального	2 5 10 15
1.23.	<b>Организация и проведение мероприятий (внеклассные мероприятия, мероприятия по предмету, тематические родительские собрания) (за каждое):</b> -открытых мероприятий в классе -общешкольных - общешкольных с привлечением общественности -муниципальных -региональных	3 5 7 10 15
1.24.	<b>Выступление на семинарах, МО, педсоветах и т.д. по актуальным проблемам образования:</b> -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	3 6 10
1.25.	<b>Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы, работы над проектами на уровне:</b> - на школьном -муниципальном -региональном	3 5 10
1.26.	<b>Участие в коллективных педагогических проектах</b> -на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне	3 5 10
	<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>	
1.27.	<b>Вклад педагогов в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лабораторией и др.</b> -насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими , дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом): - оформление школьных выставок, стендов -оформление интерьера кабинета в соответствии с современными	1 2 10

	требованиями	
	<b>Сохранение и укрепление здоровья школьников</b>	
1.28.	<b>Эффективность работы педагога по организации физкультурно-оздоровительной работы</b> -увеличение процента вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия -увеличение процента вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия	2 3
1.29	<b>Соблюдение техники безопасности и санитарных норм</b> -Отсутствие травматизма в учебное время (по итогам четверти) - наличие травматизма	1 -0,5
1.30	<b>Деятельность классного руководителя по повышению успеваемости, качества обучения в классе (по итогам четверти и года по факту, а в 10-11 классах по итогам промежуточной аттестации):</b> - 100% сохранения качества обученности - отсутствие неуспевающих - снижение качества обученности	2 1 - 0,5
1.31	<b>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья» (ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»)</b> -на уровне класса -на уровне образовательного учреждения	1 2
1.32	<b>Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.</b>	3
1.33.	<b>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом:</b> -сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основе оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями) -сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)	1 1
1.34.	<b>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха детей:</b> -посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей) -мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей, администрации школы)	2 2
1.35.	<b>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием):</b> -не менее 80% -от 81% до 99% -100%	1 2 3

1.36.	<b>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</b> -положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних) -положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеурочную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом -положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом -положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН по сравнению с предыдущим периодом	1 1 1 1
1.37.	<b>Проведение походов, экскурсий (наличие приказа по школе)</b> - на территории района - за территории села - за пределами района	5 3 7
<b>Расширение самостоятельности школ</b>		
1.38.	<b>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов управления школой</b> -высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями общешкольных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся) -положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др.	2 1
1.39.	<b>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</b> -положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции, работа школьного лесничества в организации жизнедеятельности: -класса -школы -поселка - района	1 3 5 7
1.40	<b>Организация дистанционного обучения</b>	3
1.41	<b>Эффективность работы педагога по организации дистанционного обучения</b>	5
1.42	<b>Подготовка материала для видеоролика, видеофильма</b>	2
1.43	<b>Сбор информации, создание видеофильма, размещение в на официальных страницах организации в сети Интернет</b>	5

**Таблица №5. Дополнительные критерии для начисления стимулирующих выплат учителям (предметная оценка качества образования)**

Критерий	Показатель для начисления стимулирующих выплат	Баллы
Доля выпускников 11-х классов, получивших на ЕГЭ по учебному предмету «Русский язык» не мене 70	100%(для учителей русского языка 95%)	10

баллов и количество баллов не ниже минимального по всем сдаваемым в форме ЕГЭ учебным предметам, получивших на ГВЭ по учебным предметам «Русский язык» и «Математика» оценки «Отлично», и имеющих в аттестате оценку «Отлично» по всем сдаваемым предметам, не менее		
Доля выпускников 9-х классов, имеющих годовую оценку «отлично» по учебному предмету и подтвердивших оценку «отлично» по учебному предмету на ГИА-9, не менее	100%(для учителей русского языка 95%)	10
Доля выпускников 11-х классов, не набравших минимальное количество баллов ЕГЭ по учебным предметам, подтверждающее освоение образовательной программы среднего общего образования	0%(для учителей русского языка 5%)	-
Доля выпускников 9-х классов, получивших на ГИА-9 по учебному предмету оценку «неудовлетворительно» ( без учета результатов, полученных при прохождении повторно ГИА-9), не более	0%(для учителей русского языка 5%)	-
Доля обучающихся, получивших на ВПР по предмету положительную оценку( при наличии акта внутришкольной комиссии, подтверждающей объективность результатов) не менее	95%	7
Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших школьную оценку на ВПР по предмету ( при наличии акта внутришкольной комиссии, подтверждающей объективность результатов) не менее	80%	5

**Таблица №6. Выплаты за важные, срочные и сложные работы.**

<b>Вид деятельности</b>	<b>Сумма</b>
Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на районном уровне -	1000 р.
на областном уровне -	3000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на районном уровне -	800 р.
на областном уровне -	1500 р.
Подготовка победителей предметных олимпиад на районном уровне -	2500 р.
на областном уровне -	5000 р.
Подготовка призеров (2-3 место) предметных олимпиад на районном уровне	1000 рублей
-на областном уровне -	3000 рублей
Подготовка победителей спортивных соревнований, спартакиад на районном уровне -	2500 рублей
на областном уровне -	5000 рублей

Подготовка призеров (2-3 место) спортивных соревнований, спартакиад на районном уровне - на областном уровне -	1000 рублей 3000 рублей
Высокие результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ 9, 11 классов	3000 рублей
Эффективная организация работы летнего оздоровительного лагеря при школе	1500 рублей
За работу с одаренными детьми	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия, года педагогам	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия, года педагогам дополнительного образования	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия воспитателю ГДО в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия помощнику воспитателя ГДО в филиале МОУ СОШ п. Пашково в с. Матчерка	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия, года обслуживающему персоналу и учебно-вспомогательному персоналу	В пределах выделенных средств
За высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам полугодия, года советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	В пределах выделенных средств

**Таблица №7. Стимулирующие выплаты за личные показатели.**

<b>Личные показатели учителя</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Освоение и распространение передовых технологий обучения и воспитания, инновационная педагогическая деятельность (проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий)	<b>100%</b>
Развитие творческой активности учащихся в научной, культурной, художественной, спортивной деятельности, достижение ими высоких результатов во внутришкольных, районных и областных олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях	<b>50%</b>
Высокие результаты школьных диагностических срезов	<b>25%</b>
Качественная подготовка и проведение предметной недели в рамках МО	<b>50%</b>
Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе,	<b>50%</b>

Активное участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях	50%
Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий	50%
Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, использование в образовательном процессе <i>здоровьесберегающих технологий</i>	25%
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности	50%
Отсутствие пропусков учебных занятий без уважительных причин в общеобразовательных классах со сложным контингентом учеников	25%
Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10%
Участие педагога в методической работе конференциях, семинарах, методических объединениях)	25%
Учителю физкультуры, ведущим дополнительную физкультурно-спортивную работу	25%
Образцовое содержание кабинета, учебно-производственной мастерской	25%
Высокий уровень исполнительской дисциплины	50%
Воспитателю ГДО в филиале МОУ СОШ п.Пашково в с.Матчерка за высокий уровень исполнительской дисциплины	15%

Приложение 9  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МОУ СОШ п. Пашково

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОУ СОШ п. Пашково применяется при оплате:

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

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

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

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

преподавательской работы, выполненной преподавателями профессиональных

образовательных организаций сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки; приема экзаменов (консультаций).

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

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

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

2. Руководитель МОУ СОШ п. Пашково в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, 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.

2.1. При преподавании в общеобразовательных организациях, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

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

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.