
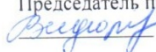


ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
МБОУ им.И.А.Никулина СОШ с.Степановка
Протокол № 1 от 19.01.2022г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка

 В.Е.Малыев

Приказ № 6.1 /01-32 от 20.01.2022г

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с. Степановка
Председатель профсоюзного комитета
 Н.М.Видюлина

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы им.И.А.Никулина
с.Степановка
Бессоновского района Пензенской области**

2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы им.И.А.Никулина с. Степановка
Бессоновского района Пензенской области

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка Бессоновского района и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка Бессоновского района.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, постановления Правительства Пензенской области №959-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 №736-пп (с последующими изменениями)

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:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в учреждениях образования
- в) осуществление выплат компенсационного характера

-за работу в особых 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) оплата за увеличение объема работ;

е) оплата за расширение зоны обслуживания;

ж) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

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

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

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке)

в пределах фонда оплаты труда.

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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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 образовательных организациях 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.

2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка

2.1. Система оплаты труда включает:

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

2.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией 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.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада за ставку работников МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (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 за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

Φ_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.

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

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{Ч_{см} \cdot H_z}{10 \text{ мес.}} + 100, \text{ где}$$

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

$Ч_{см}$ – часовая ставка;

H_z – установленный педагогическому работнику объем годовой учебной нагрузки;

10 мес. – продолжительность учебного года в профессиональных образовательных организациях;

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

Размер часовой ставки определяется путем деления оклада (ставки) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа):

$$Ч_{см} = \frac{O_{\phi}^{n.p}}{72 \text{ часа}}, \text{ где}$$

$Ч_{см}$ – часовая ставка;

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

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

2.7. Тренерам - преподавателям за подготовку одного занимающегося в детско-юношеской спортивной школе могут быть установлены нормативы оплаты труда в зависимости от этапов подготовки и периодов обучения (лет) в процентах от оклада.

Нормативы оплаты труда тренерам - преподавателям за подготовку одного занимающегося в детско-юношеской спортивной школе устанавливаются постановлением Правительства Пензенской области.

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 раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на

учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

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

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

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

2.11. 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.

2.12. 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.

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.14. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей

в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

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

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

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

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

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

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений и по профессиональной квалификационной группе должностей даны в приложении № 2.

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

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

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

$O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}}$ – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

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

$C^{\text{Рук(АУП)}}$ – 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.

2.17. 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 организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

2.18. 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 № 3.

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

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

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

$O_{\text{о}}^{\text{УВП}}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

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

$C^{\text{УВП}}$ – 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 общеотраслевым 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) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении № 4.

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

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

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

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

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

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (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 МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. В МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка разработан и утвержден перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

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

При этом руководитель МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Решение о введении соответствующих выплат принимается МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

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

2.26. Размер доплат работникам Школы за дополнительные виды и объемы работы определяется Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. Разрабатывается и утверждается Положение с перечнем и размерами доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам (Положение о доплатах за дополнительные виды и объемы работ работникам МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка).

2.27. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается. Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы, дан в Положении о доплатах за дополнительные виды и объемы работ.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.28. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых 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 расчета стимулирующих выплат

2.30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка с учетом мнения выборного профсоюзного органа и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

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

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

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

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

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

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

- за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующих локальных актах учреждения образования. В учреждении образования могут быть введены несколько премий : по итогам работы в учебном году, по итогам подготовки к новому учебному году, по итогам работы за год (календарный), по итогам подготовки к различным школьным мероприятиям.

- единовременные премии:

а) премии к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дням, установленным действующим законодательством Российской Федерации;

б) премии связанные с определенными событиями в жизни: юбилейная дата, выход на пенсию, юбилейная дата учреждения;

г) премии за высокий уровень исполнительской дисциплины, за добросовестное, качественное и интенсивное выполнение трудовых обязанностей.

Размер единовременной премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном значении.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников, разрабатываемого в каждой образовательной организации.

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

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

Другие вопросы оплаты труда

2.31. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:
в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
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 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет)

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (установленное с 01.09.2020г) производится педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка

3.1 В МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

3.2 Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Пензенской области.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

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

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.).

Муниципальные органы – главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находятся образовательные организации, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация 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 образовательным организациям государственных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

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

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

Порядок выплаты бюджетных ассигнований на обеспечение педагогического сопровождения одаренных детей

Бюджетные ассигнования распределяются в расчете на одного обучающегося в разрезе ступеней (начального, основного, среднего(полного) образования) по нормативам финансового обеспечения согласно Закона Пензенской области «Об установлении региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Пензенской области на текущий год)

Оклады (ставки)

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	7948
	инструктор по физической культуре	7948
	музыкальный руководитель	7948
	старший вожатый	7948
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	8148
	концертмейстер	8148
	педагог дополнительного образования	8148
	социальный педагог	8148
	тренер-преподаватель	8148
	педагог-организатор	8148
3 квалификационный уровень	воспитатель	8345
	мастер производственного обучения	8345
	методист	8345
	педагог-психолог	8345
	старший инструктор-методист	8345
	старший педагог дополнительного образования	8345
	старший тренер-преподаватель	8345
4 квалификационный уровень	преподаватель <*>	8542
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8542
	руководитель физического воспитания	8542
	старший воспитатель	8542
	старший методист	8542
	тьютор <***>	8542
	учитель	8542
	учитель-дефектолог	8542
	учитель-логопед (логопед)	8542
педагог-библиотекарь <***>	8542	

Примечание:

- 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;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036».

Оклады

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6817
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6310
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5934
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5754
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6988
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6776
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6468
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6271
5 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6083
6 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5898
7 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5892

8 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5715
3 квалификационный уровень	
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7161
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6627
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6232
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6039

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню;

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечание:- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 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» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	4451
	Агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов	4544
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист.	4451
	Комендант	4824
2 квалификационный уровень		

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Техники всех специальностей и наименований, диспетчер, инспектор по кадрам	4544
	Лаборант	4544
	Переводчик-дактилолог	5010
	Художник	5010
2 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
	Заведующий архивом, заведующий хозяйством	4544
	Заведующий складом, заведующий фотолабораторией	4824
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5010

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к I квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
3 квалификационный уровень		
	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	5010
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5381
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к I квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
4 квалификационный уровень		
	Мастер участка (включая старшего), механик	4824
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может производное должностное наименование «ведущий»	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к I квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер	4824
	Инженер всех специальностей и наименований	5010
	Программист	5192
	Специалист по кадрам	5010
	Сурдопереводчик	5010
	Экономист всех специальностей и наименований	5010
	Юрисконсульт	5010
2 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	
	Бухгалтер II категории	5192
	Инженер всех специальностей и наименований II категории	5381
	Экономист всех специальностей и наименований II категории	5381
	Специалист по кадрам II категории	5192
	Сурдопереводчик II категории	5192
	Программист II категории	5754
	Юрисконсульт II категории	5381
3 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	5564
	Инженер всех специальностей и наименований I категории	5564
	Экономист всех специальностей и наименований I категории	5564
	Специалист по кадрам I категории	5381
	Сурдопереводчик I категории	5564
	Программист I категории	5934
	Юрисконсульт I категории	5564
4 квалификационный уровень		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	

	Ведущий бухгалтер	5934
	Ведущий инженер всех специальностей и наименований	5934
	Ведущий экономист всех специальностей и наименований	5934
	Ведущий юристконсульт	5934
	Ведущий сурдопереводчик	5934
	Ведущий программист	6817
5 квалификационный уровень		
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6310
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Начальник лаборатории всех видов, начальник отдела (кроме хозяйственного)	7327
2 квалификационный уровень		
	Главный (механик, энергетик)	7327
3 квалификационный уровень		
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7327

Примечание:

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

Оклады

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	4544
	Вожатый	4824
	Помощник воспитателя	4451
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Младший воспитатель	4544
2 квалификационный уровень		
	Диспетчер образовательного учреждения	4544

Оклады

прочих работников образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 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:	
	Возчик	4266
	Водитель мототранспортных средств	4451
	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник	4266
	Кастелянша	4362
	Кладовщик	4362
	Конюх	4266
	Рабочий по уходу за животными	4266
	Садовник	4266
	Сторож (вахтер)	4266
	Уборщик производственных помещений	4362
	Уборщик служебных помещений	4266
	Уборщик территорий	4266
2 квалификационный уровень		
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим профессиям рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4543-4824
	Водитель автомобиля	4824
	Механик по техническим видам спорта	4824
2 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5009-5193
3 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5381
4 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5754

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ им.И.А.Никулина с.Степановка

**Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников государственных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам**

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

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

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

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

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения в возрасте до 35 лет включительно, 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.

Повышающие коэффициенты за квалификационный уровень по
профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для
осуществления выплат педагогическим работникам учреждений образования

Квалификационный уровень	повышающий коэффициент за квалификационную категорию для педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,50
Первая квалификационная категория	0,25

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Работа педагогических работников в лицее	0,15
Работа в общеобразовательных организациях (отдельных классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
- педагогические работники	0,2
- прочие работники	0,15
- руководители общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также образовательных организаций, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) (не менее 2 групп) созданы в общеобразовательных организациях, то производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	0,2
Работа в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15 - 0,20
Работа в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
Работа учителей и преподавателей национального языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
Звание РФ «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	0,25

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

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

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ СОШ
им.И.А.Никулина
с.Степановка

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за работу в особых условиях работникам образовательных организаций Пензенской области

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, и размер выплат к окладам (дополнительные виды работы)

Таблица № 1

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

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, исчисляемых из оклада работника, и размер выплат к окладам (в абсолютном размере)

Наименование выплаты	Размер выплат к окладам (в абсолютной величине)
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За классное руководство :	
за классное руководство в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	3300 - 5000
За заведование:	
за заведование вечерним, заочным отделением	не более 0,35
за заведование кабинетами, лабораториями	не более 0,15
за заведование учебными мастерскими	не более 0,30
за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	не более 0,50
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях, в школах-интернатах, в организациях профессионального образования	не более 0,25
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	не более 0,25

Примечание: конкретный размер выплат устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год.