

Рассмотрено на собрании
трудоу коллектива МОУ СОШ
с. Большой Вяяс. Протокол № 3 от 30.12.2020г.
Мнение профсоюзного комитета
УЧТЕНО.

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МОУ СОШ с. Большой Вяяс
Протокол № 4 от 30.12.2021г

Утверждаю
Директор школы Кадникова Ю.А./

приказ №120



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с. Большой Вяяс.
(с изменениями и дополнениями)

(новая редакция)

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МОУ СОШ с. Большой Вьяс (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МОУ СОШ с. Большой Вьяс (далее – Учреждение), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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.

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 сельской местности (коэффициент специфики);

в) осуществление выплат компенсационного характера:

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

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

Система оплаты труда работников 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.

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

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в Учреждении.

2. Порядок расчета заработной платы работников Учреждения.

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 структурных подразделений);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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 (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в образовательных организациях (приложение № 3).

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 Учреждения по следующей формуле:

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

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

$O_{\partial}^{n.p}$ – 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;

$H_{\text{чс}}$ – 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 24.12.2010 № 2075 «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 Учреждении.

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

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей в классах очного обучения, группах заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

2.11. Зарплата 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

2.12. Зарплата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

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

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

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

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

$$Z_{P_{\text{ук}}(AUP)} = O_{\text{о}}^{P_{\text{ук}}(AUP)} + D^{P_{\text{ук}}(AUP)} + C^{P_{\text{ук}}(AUP)}, \text{ где}$$

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

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

$D^{P_{\text{ук}}(AUP)}$ – 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);

$C^{P_{\text{ук}}(AUP)}$ – 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 Учреждения.

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

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

2.15. 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 Учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.16. 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 Учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

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

2.17. 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.

2.18. 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).

2.19. 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 Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.20. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 4).

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

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

Руководителем Учреждения 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 Учреждением в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.21. 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

2.22. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.23. 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 образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении № 5.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.24. 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.

2.25. 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

2.26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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 Учреждения.

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 (ставка), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

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

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

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

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.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Другие вопросы оплаты труда

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

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55, 60 лет, мужчины – 50, 60, 65 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.28 Осуществление премиальных выплат заместителю директора по УВР, главному бухгалтеру по итогам года в размере одного оклада.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. В Учреждении, перешедшем на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденному государственному заданию.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств Учреждения, 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. Учреждение 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.).

Государственные органы – главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находятся Учреждение, 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 Учреждение 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 Учреждения – 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 Учреждением 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:

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

Φ_{om} – фонд оплаты труда образовательной организации;

Φ_{δ}^{om} – базовая часть Φ_{om} ;

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

3.5. Руководитель Учреждения обеспечивает 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.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МОУ СОШ с. Большой Вяяс

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	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
--------------------------	---	---

1	2	3
2 квалификационный уровень		
	педагог дополнительного образования	7834
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	8024
4 квалификационный уровень		
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213
	учитель	8213
	психолог	8024

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МОУ СОШ с. Большой Вяяс

Оклады

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Уборщик помещений	4194
	Водитель	4638
	Повар	4368
	Механик	4638
	Кухонный работник	4368

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников МОУ СОШ с.
Большой Вьяс

Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников школы
Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы.

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Повышающие коэффициенты на 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

	Повышающие коэффициенты наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Вторая квалификационная категория	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,5

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

	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников
Высшее профессиональное образование	0,036

Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам .

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной 12квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех месяцев после окончания профессиональной

образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Коэффициент специфики работы

(применяемые при установлении должностных окладов и тарифных ставок работников образовательных учреждений с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, тарифных 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	0,20

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МОУ СОШ с.
Большой Вьяс

Перечень

выплат за работу в особых условиях работникам школы.

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	0,12
- вредность условий труда (учитель химии)	8,4
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 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.

таблица № 1

Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Виды работ	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)	15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	15
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, химии, физики немецкому языку (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	10 5 3

таблица № 2

Виды работ	Размер выплат, %
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	
- за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	30
за заведование:	
за заведование кабинетами	5
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в школе	15

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

Виды работ	Размер выплаты (руб.)	Размер выплаты, %
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в 4,5,6,9,10 кл		12
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в 1,2,3,7,8,11 кл		13
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в филиале		25
за администрирование школьного сайта, за обслуживание школьных компьютеров (установка и удаление программ) за работу в системе ЭСО	1000 руб. 1000 руб 2500руб	
за обслуживание школьных компьютеров в филиале –		
за выполнение обязанностей библиотекаря, за выполнение обязанности библиотекаря в филиале	3000 руб. 1500 руб.	

за организацию воспитательной работы в школе	8000 руб.	
за работу с музейным фондом		10
За ведение делопроизводства		20
За книгоиздательскую литературу	100 руб.	
За выполнение обязанностей лаборанта в кабинете физики		20
За выполнение обязанностей лаборанта в кабинете химии/ в филиале		10/5
за заведование спортивным залом, тренажерным залом и сохранность спортивного оборудования		15
за выполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе, в том числе за работу во Всероссийской информационной системе «Меркурий» за отчетность по питанию За ведение отчетности по питанию в филиале За ведение отчетности в филиале №3	4307,50 руб 4299руб. 1800	20%
за выполнение обязанностей завхоза, за обслуживание школьного электрохозяйства, за выполнение обязанностей диспетчера	4510 руб. 3238руб 2038,50 руб.	
за выполнение обязанностей гардеробщика в филиале №3 за выполнение обязанностей гардеробщика в основном учреждении за дежурство на посту охраны за дежурство на посту охраны в филиале №3 за работу с детьми дошкольного возраста в филиале №2 за реализацию курса ОРКЭС в филиале №3	1500 руб. 3243,92 р. 3500 руб. 1800руб.	8%
за выполнение обязанностей воспитателя (сопровождающего) (6 дней в неделю)	5000 руб.	
за выполнение обязанностей воспитателя (сопровождающего) (3 дня в неделю)	2500 руб.	
За выполнение обязанностей заведующего филиала №1,2 За выполнение обязанностей заведующего филиала №3	5000 руб. 10000 руб.	
За выполнение обязанностей повара в филиале №1 За выполнение обязанностей повара в филиале №2 За исполнение обязанностей кухонного работника в филиале	2000 руб. 2369,76 руб 2000руб	
За уборку туалетов в основном учреждении За уборку туалетов в филиале За выполнение обязанностей дворника в филиале №3 за выполнение обязанностей дворника в основном учреждении За выполнение обязанностей дворника в филиале №1,2		20 10 71 50, 70
За выполнение обязанностей рабочего	1500 руб.	
за организацию воспитательной работы в филиале	1500 руб.	
За организацию 3-х разового питания обучающихся во время военно-спортивных сборов	2000 руб.	
За работу у горячей плиты		12
Работы не входящие в должностные обязанности		100
Работы не входящие в должностные обязанности (в филиале)		80
За расширение зоны обслуживания		55
За расширение зоны обслуживания (в филиале)		65
За расширение количества услуг		53,3
За ненормированный рабочий день	9790	
За выполнение работы слесаря и выполнение текущего ремонта транспортного средства	6000	
за руководство районным методическим объединением		10
за оперативность устранения последствий аварийных ситуаций на школьных коммуникациях, неисправностей школьного автобуса (по итогам года)	10000	

--	--	--

Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

