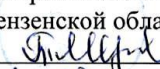


МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИВАНА
СЕРГЕЕВИЧА КОШЕЛЕВА С. ЛЕРМОНТОВО
БЕЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

442280 Пензенская область, Белинский район, с.Лермонтово, ул. Центральная, д.9,
ИНН 5810004700 ОГРН 1025801069690
☎ тел. (3-54-82)

Согласовано
Председатель профкома
МОУ СОШ им. И.С. Кошелева
с. Лермонтово Белинского района
Пензенской области
 Т.А. Мурлина
31.08 2021 года

Утверждено
Директор МОУ СОШ им. И.С. Кошелева
с. Лермонтово Белинского района
Пензенской области
 В.Н. Сорокина
Приказ № 74 от 31.08.2021 г.

л.с. № 173

Положение
об оплате труда работников
Муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы им. И.С.
Кошелева с. Лермонтово
Белинского района Пензенской области

Общие положения

1.1. Оплата труда работников МОУ СОШ им. И. С. Кошелева с. Лермонтово Белинского района Пензенской области (далее Школа) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления Белинского района. Оплата труда работников МОУ СОШ им. И. С. Кошелева с. Лермонтово определяется их личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово включает: базовый оклад по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных организаций, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «0 продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; - дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад - минимальный оклад, ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается в трудовом договоре исходя из установленных настоящим Положением базовых окладов (базовых ставок заработной платы).

1.5. Базовые оклады работников образования определяются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников образовательных организаций определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком данной образовательной организации.

1.6. Руководитель МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово:

- проверяют документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляют их заработную плату;
- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

1.7. Материальное стимулирование руководителя организации осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Материальное стимулирование остальных работников, включая заместителей руководителей организации, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и принятыми в установленном порядке локальными актами.

1.8. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательных организаций, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

1.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в организации, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

1.11. Расходы по оплате труда работников, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетных ассигнованиях соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

1.12. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается

в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. В организациях, финансируемых на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных расходов, в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников организации.

1.13. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$.

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб * S$, где S – стимулирующая доля ФОТ.

1.14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.15. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью организация при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н; от 29 мая 2008 г. №248н; от 5 мая 2008 г. К 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

1.16. Индексация заработной платы работников организации производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования Белинский район на очередной финансовый год.

1.17. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных организаций, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

1.18. Заработная плата работника не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

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

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Школы с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе б настоящего Положения.

2.4. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

2.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год руководителям физ.воспитания, преподавателям организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организацией, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.8. При возложении на учителей организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

2.10. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых служащих, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования организации.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых Минобрнауки России от 22.12.2014 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением №1 к Положению.

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы образовательных учреждений посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$D(C) = BO \times K_{обр} + (BO \times K_{кат}) + (BO \times K_{стаж}) (BO \times K_{спец})$, где

D(C) - должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

BO - базовый оклад работника образовательной организации;

Kобр - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученой степени, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

Kкат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Kстаж - повышающий коэффициент учета за стаж педагогической деятельности, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Kспец - повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.4.1.1. Повышающий коэффициент за ученую степень рекомендуется устанавливать образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных ассигнований; рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование **0,036**.

3.4.1.2. За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория - 0,5;

первая квалификационная категория - 0,25;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования, состоящих в штате образовательной организации рекомендуются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

при выслуге лет от 2 до 5 лет - 0,035;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,07;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 0,105;

при выслуге более 20 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих в зависимости от общего стажа работы в данной организации.

3.5.2. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания “Народный учитель”, “Заслуженный учитель” и “Заслуженный преподаватель”; работникам, имеющим другие почетные звания: “Заслуженный работник физической культуры”, “Заслуженный работник культуры”, “Заслуженный юрист”, “Заслуженный экономист” и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов “народный”, “заслуженный” при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин **0,1.**

Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

Надбавки за выслугу лет и наличие званий рассчитываются, исходя из базового оклада.

Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в организации устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Повышающие коэффициенты
---	-------------------------

1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	0,25
Учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,20
Учителям и другим педагогическим работникам за работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах	0,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	0,20
Работа в специальных (работа в коррекционных классах реализующие адаптированные основные образовательные программы для слабовидящих обучающихся) классах, для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)*:	
- педагогические работники	0,20
- прочие работники	0,20
1. Специалистам психолого – педагогических и медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов , учреждений по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	0,20

В случаях, когда отдельным категориям работников предусмотрено повышение базовых окладов по 2-м и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в %, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным пп.3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.10. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям,

предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Пензенской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Пензенской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной 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 общеобразовательной организацией, осуществляющей обучение, в течение шести 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).

3.13. На основании Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», предусматривающих Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансферов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы

Выплаты доплат за дополнительную работу	размер
1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	5000 рублей

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4. Установление должностных окладов руководителям муниципальных образовательных организаций, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

4.1. Заработная плата руководителя МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово, его заместителя состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации, подведомственных Отделу образования администрации Белинского района Пензенской области устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данной организации за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителя.

4.4. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя организации:

- периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается, начиная с начала календарного года, один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя;

- при расчете средней заработной платы, учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты;

- при расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.6. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего

году установления должностного оклада руководителя организации.

4.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

4.8. В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.9. Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

4.10. Руководителю, заместителям руководителей организации в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.10.1. За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,2;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук - 0,3.

4.10.2. За наличие званий:

Надбавка за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени

рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалифицированному уровню ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

4.11. Дополнительная оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

4.12. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательной организации определяется руководителем отдела образования администрации Белинского района на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

5.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (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, преподавателей осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю, концертмейстеру следует выплачивать 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 независящим от учителя, преподавателя причинам объема установленной

учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

5.4. 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 руководящего, административно-хозяйственного 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других пед. работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы пед. работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.2. Размер оплаты за один час указанной пед. работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы пед. работника за установленную норму часов пед. работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

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

6.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательной организацией самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

доктор наук 0,3;

кандидат наук 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории 0,1.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения.

- Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

- Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

7.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

педагогическим работникам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

иные выплаты.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - не менее 20% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Педагогическим работникам, работающим в сельской местности, к окладу по ПКГ устанавливается выплата в размере 25%.

Выплата педагогическим работникам за специфику работы: за индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показателям, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому и устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы в размере 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком входной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников организации, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Выплаты доплат за дополнительную работу	размер
1. Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки (в зависимости от наполняемости классов)	10-20 %
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки: по русскому языку, родному языку и литературе (в зависимости от наполняемости классов) по математике (в зависимости от наполняемости классов)	12,5-25 % 10-20 %
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой)	
1-11 класс (в зависимости от наполняемости классов)	15-30 %
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	15
5. Пед. работникам за руководство методическими и предметными комиссиями: на уровне образовательного учреждения на уровне района	10 10
6. Учителям, предметникам или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения	

учебного процесса с использованием компьютера: за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры	10
числом не мене 5 единиц за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры	15
числом от 5 до 10 единиц за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры	20
числом от 10 до 15 единиц за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров.	25
7. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	5-7,5
8. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
9. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) При наличии комбинированных мастерских	30
10. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе, с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школе	20
12. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию в школе, имеющей:	
6-12 классов	20
13-29 классов	35
30 и более классов	60
13. За руководство филиалом, обособленным структурным подразделением при возложении обязанностей по руководству филиалом, структурным подразделением	20
14. Работникам оздоровительного лагеря, находящегося за пределами места постоянного проживания работников, за систематическую переработку	15
15. За заведование отделениями	до 25
16. Пом. воспитателей, мл. воспитателям в ДООУ за осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им сан.-гигиенических навыков	до 30
17. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30

18. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
19. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	5

Примечание.

(*) доплаты за кл. руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

(**) В случае, если учебной программой предусмотрена данная форма систематического контроля.

7.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата	% к минимальной ставке (окладу)
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%
Для руководителей общеобразовательных организаций за: заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессио-нального образования, другими учреждениями образования, предприятиями;	до 5%
использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ;	до 5%
работу образовательного учреждения в вечернее время (после 18.00) и в выходные дни;	до 10%
организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажерного зала и т.д. с привлечением не менее 25% учащихся к их работе на постоянной основе;	до 20%
организацию экстерната;	до 10%
организацию деятельности детских объединений;	до 10%
реализацию авторских программ	до 10%

7.9. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5 % от суммы дохода по платным дополнительным образовательных услугам..

7.10. Работнику могут устанавливаться иные компенсационные выплаты, в том числе, выплата работнику в целях доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. Условия и порядок данной выплаты установлены Трудовым кодексом РФ.

7.11. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

а) окончания срока их действия;

б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам.

8.1. Работникам учреждения могут назначаться выплаты стимулирующего характера согласно следующему перечню:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине (твердой сумме), на основании приказа руководителя учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

8.4. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника образовательной организации.

Надбавка устанавливается в определенном % соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя образовательной организации с указанием срока установления надбавки.

8.5. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения образования в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

8.6. Премии, выплачиваются за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов

и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по бюджетным ассигнованиям на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

8.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителям.

9.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждением.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок, доплат и премий.

9.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер
За напряженность, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ	до 100%
За высокую результативность работы	до 50%
За участие в городских программах, национальных проектах и их успешную реализацию	до 20%

Перечень и размеры доплат:

Доплата	Размер
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%
для руководителей общеобразовательных организаций за:	
заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями;	до 5%
использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ;	до 5%
организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажерного зала и т.д. с привлечением не менее 25% учащихся к их работе на постоянной основе;	до 20%
организацию экстерната;	до 10%

организацию деятельности детских объединений;	до 10%
реализацию авторских программ	до 10%

9.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам, за исключением учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры.

9.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.

9.6. Премии руководителям организаций выплачиваются также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

по результатам работы организации

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Положением об оплате труда работников Школы может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

10.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств руководителям муниципальных образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть руководителя или его близких родственников;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

- для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи.

В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак, рождением ребенка.

Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу руководителя Отдела образования администрации Белинского района Пензенской области на основании личного заявления руководителя организации.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю организации указывается её размер.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ им. И.С. Кошелева с.Лермонтово
Белинского района Пензенской области

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников МОУ СОШ им. И.С. Кошелева с.Лермонтово Белинского района Пензенской области

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7833
	педагог-организатор	7833

3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8025
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8212
	учитель	8212

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников МОУ СОШ им. И.С. Кошелева с.Лермонтово Белинского района Пензенской области

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	воспитатель	9097

Базовые оклады специалистов и служащих из числа учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, (рублей).

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня.		
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5651
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня.		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4367

Базовые оклады прочих работников детского сада из числа учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, (рублей).

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (рублей)
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: сторож (вахтёр)	4101
	машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	4367
	повар	4279

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

Виды работ	Размер
За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объём работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала), ежемесячная надбавка.	В рублях
Воспитателям	2000
Помощникам воспитателя	1000
Рабочему по техническому ремонту здания	3000

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Профессия рабочих	Базовый оклад, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	4101
	Повар	4279
	Сторож (вахтер)	4101
	Дворник	4101
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4101
4 квалификационный уровень	Водители автобусов или легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), 1 класса и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	5705
	механик	4637
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Базовый оклад, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	5705
	Заведующий библиотекой	8192

Ведущему бухгалтеру:

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в Учреждении выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 8 лет - 10%**
- от 8 до 13 лет - 15%**
- от 13 до 18 лет - 20%**
- от 18 до 23 лет – 25%**
- свыше 23 лет – 30%**

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включается:

- время работы в должности руководителя, бухгалтера, экономиста, специалистов в бухгалтериях предприятий, учреждений, организаций, налоговых органах независимо от организационно — правовых форм и форм собственности, ведомственной подчиненности.

- стаж работы в органах местного самоуправления, органах исполнительной власти Пензенской области.

- 1. За интенсивность и высокие показатели — до 200% от должностного оклада;**
- 2. За качество выполняемых работ- до 200 % от должностного оклада;**

Водителю:

1. За напряженность и сложность - до 150% от должностного оклада;

2. За ненормированный день - 25% от должностного оклада;

3. За качество выполняемых работ - 50% от должностного оклада.

Делопроизводителю:

1. За дополнительный объём работы не входящий в должностные обязанности - 60% от должностного оклада

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово
Белинского района

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово
Белинского района

**Объемные показатели
для определения группы по оплате труда руководителя**

№ п/п	Показатели	Условия в баллах	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении (по списочному составу на 1 сентября текущего года)	За каждого учащегося	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении с учетом совместителей	За каждого работника	1
		За работника с 1 квалиф. категорией	0,5
		За работника с высшей квалиф. категорией	1
		За работника, имеющего ученую степень или почетное звание, члена творческого союза	2
3	Многопрофильность образовательного учреждения	За каждую (до 10) специализацию	5
4	Наличие в образовательном учреждении стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав не менее 10 чел.)	За каждый коллектив	5
5	Наличие отделений на самокупаемости и подготовительных групп	За каждого обучающегося	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	За каждый класс	10

	специализированных в соответствии с профессиональными требованиями классов (хореографический класс, кабинет ТСО, звукозаписи, мастерские)			
7	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фондов и др.	За каждое хранилище	10	
8	Наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке муз. инструментов, мастерской по декоративно-прикладному искусству и др.	За каждый вид помещения	10	
9	Наличие концертного, выставочного зала, музея, библиотеки,	За каждый вид помещения	10	
10	Наличие отделений по видам искусств	За каждый вид	5	
11	Режим новаций и эксперимента (имеющего рецензии и разрешенного к апробации)		20	
12	Наличие на балансе образовательного учреждения предметов, представляющих музейную редкость	За каждый предмет (подтвержденный документально)	5	
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, буфета	За каждый вид	10	
14	Наличие гаража, собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	10	
15	Наличие нескольких обособленных зданий для ведения образовательного процесса	За каждый объект	5	
16	Наличие филиалов с количеством обучающихся	До 50 человек До 100 человек До 200 человек Свыше 200 человек	10 20 30 50	
17	Наличие автотранспорта (находящегося в эксплуатации)	За каждую единицу	10	
18	Наличие в образовательном учреждении базы педпрактики студентов ССУЗов, ВУЗов	За каждого студента	1	
19	Работа школы в режиме 2-х сменности (начало занятий не позднее 10-00, окончание занятий не ранее 19-30)	За работу в этом режиме	20	
20	Количество учащихся, поступивших в профильные ССУЗы, ВУЗы за последний год на 1 сентября	За каждого поступившего	10	
21	Наличие учащихся и коллективов - участников, лауреатов смотров, фестивалей, конкурсов, выставок и т.п. за последний учебный год в: а) городских, районных б) областных в) Российских, межрегиональных г) Международных	Участник	Дипломант	Лауреат
		1	3	4
		2	4	5
		3	5	10
		4	10	15

Примечание: сумма баллов по каждому объемному показателю не должна превышать 20 баллов за исключением п.п. 1,2,3,4,5,6,9,16,21.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников

1. Группа по оплате труда определяется ежегодно отделом образования администрации Белинского района на основе документов, подтверждающих наличие указанных показателей.
Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более, чем на два года.
2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено по каждому виду до 20 баллов.
3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается отделом образования администрации Белинского района.
4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся в организациях дополнительного образования детей определяется по списочному составу на начало учебного года.
5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.
6. Право относить организации дополнительного образования детей, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, по оплате труда на одну группу выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями, принадлежит муниципальной образовательной организации детско-юношеской спортивной школе Белинского района.

Группы по оплате труда и повышающие коэффициенты для руководящих работников

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Вид общеобразовательного учреждения	Группы по оплате труда руководящих работников. Диапазон повышающих коэффициентов и сумма баллов			
	от 2,5 до 3	от 2 до 2,5	от 1,5 до 2	от 1 до 1,5

При установлении повышающего коэффициента руководителю организации учитывается его квалификационная категория как руководителя в соответствии с пройденной аттестацией (отсутствие, наличие I или Высшей категории), категория учреждения (III, II, I или высшая), стаж работы в должности руководителя (директор, заместитель директора) и другие показатели в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МОУ СОШ им. И.С.Кошелева с. Лермонтово
Белинского района

Критерии материального стимулирования руководителю и работникам МОУ СОШ им. И.С. Кошелева с. Лермонтово Белинского района

(материальное стимулирование руководителя не рассматривается при отсутствии у образовательной организации лицензии на ведение образовательной деятельности, свидетельства об аккредитации, невыполнении лицензионных нормативов)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы*
1	Сохранение контингента обучающихся	5
2	Повышение квалификации, переподготовка	4
3	Модернизация процесса управления	5
4	Информатизация управленческой деятельности	4
5	Наличие нормативно-правовой базы ОУ	5
6	Методическая работа работников ОУ	5
7	Исполнение плана ПФХД	4
8	Педагогические кадры	5
9	Наличие призеров и победителей конкурсов, выставок, олимпиад и т.д. - уровень школы - уровень города - уровень области - федеральный уровень	1
		2
		3
		5
10	Наличие системы работы с документами	4
11	Взаимодействие с другими ОУ, областным методическим кабинетом	4
12	Привлечение внебюджетных средств	5
13	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	5
14	Наличие творческих коллективов учащихся, преподавателей	5
15	Наличие реализуемой программы развития ОУ	5
16	Организация повышения квалификации педагогических работников	5
17	Другие критерии	

*за основу может браться рейтинговый показатель - высчитывается наивысшая сумма баллов у работника с установлением возможного, соответствующего ему денежного обеспечения, затем меньшая и т.д.

К п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	1
2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав учащихся, отраженные в административных актах	1
3	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	1
4	Предписания пожарнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	1
5	Отсутствие лицензии	1
6	Превышение лицензионных нормативов	1

Примечания к критериям материального стимулирования:

К п.1. - отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин

К п.2. - прохождение курсовой подготовки, переподготовки, участие в мероприятиях, обмен опытом

К п.3. - использование передовых направлений содержания образования, соответствие образовательных программ требованиям центральных органов управления культуры,

- обеспечение профильного обучения, внедрение научных методов управления
- К п.4. - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении
- К п.5. - участие сотрудников в семинарах, конференциях, пленерах, чтениях и т.д.
- К п.6. - отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение плана ПФХД
- К п.7. - осуществление подбора и расстановки кадров, наличие специального профессионального (среднего специального или высшего) образования не менее чем у 90% преподавательского состава.
- К п.8. - наличие лауреатов, дипломантов, призеров конкурсов, выставок, олимпиад и т.д. без учета их количества.
- К п.9. - своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны органов управления культуры, контролирующих органов.
- К п.10. - эффективное сотрудничество с другими ОУ, методическим кабинетом, совместное использование интеллектуальных, кадровых ресурсов, в т.ч. оформленное юридически
- К п.11. - определение структуры управления ОУ, отсутствие вакансий преподавательского состава

Критерии материального стимулирования заместителя директора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	5
2	Повышение квалификации	4
3	Система работы с документами	4
4	Стабильность успеваемости по результатам итоговой аттестации	5
5	Методическая работа педагогических работников	5
6	Организация повышения квалификации педагогических работников	5
7	Победители и призеры конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад и т.д. -на уровне школы - на уровне города - на уровне области - на межрегиональном, всероссийском уровне - на международном уровне	2 3 4 5
8	Информатизация управленческой деятельности	4
9.	другие критерии	
№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (должностной инструкции)	1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности основных работников	1
3	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	1
4	Предписания пожарнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	1

Примечания к критериям материального стимулирования:

- К п.1. - отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин
- К п.2. - прохождение курсовой подготовки, переподготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах
- К п.3. – своевременное ведение обязательной текущей документации ОУ, контроль за

ведением обязательной текущей документации преподавателями в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

К п.4. – стабильность результатов итоговой аттестации учащихся при независимых внешних формах оценки её качества

К п.5. – проведение семинаров, конференций, чтений, конкурсов, выставок, обобщение педагогического опыта преподавателей на муниципальном, областном уровне

К п.6. – прохождение преподавателями курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в семинарах, конференциях

К п.7. – наличие призов и победителей у преподавателей

Критерии материального стимулирования педагогических работников организации

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная успеваемость учащихся по предмету	5
2	Поступление учащегося в ССУЗ, ВУЗ, (за каждого)	1
3	Подготовка участников, победителей, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок и др.: - на уровне учреждения, района - на уровне города, области - на межрегиональном, всероссийском уровне - на международном уровне	2 3 4 5
4	Наличие методической работы преподавателя, создание: - методических и учебных пособий - рабочих программ - авторских программ - экспериментальных программ - репертуарных сборников - аранжировок и обработок - материалов для викторин и олимпиад и т.д.	5 4 5 5 5 3 3
5	Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки каждые 3 года (не менее 72 часов)	5
6	Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций и т.д. - на уровне учреждения - на уровне города, района, области - на межрегиональном, всероссийском уровне	3 4 5
7	Исполнительская, творческая деятельность: - на уровне учреждения - на уровне города, района области - на межрегиональном, всероссийском уровне	3 4 5
8	Подготовка и проведение концертов: - учащегося - класса - коллектива	3 4 5
9	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	3
10	Наличие работы с родителями	2
11	Внеклассная работа с учащимися	2
12	Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	3
13	Другие критерии	
№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	1

2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав учащихся, отраженные в административных актах	1
3	Наличие систематических пропусков учащимися занятий без уважительных причин	1
4	Невыполнение учебной программы	1
5	Нарушение норм техники безопасности	1

Примечания к критериям материального стимулирования:

К п.1. - стабильный, положительный уровень успеваемости в классе по итогам каждого полугодия, выполнение учебных планов и программ. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель.

К п.2. - результативность по раннему профессиональному ориентированию учащегося, формирование у них профессиональных умений и навыков, взаимодействие с профессорско-преподавательским составом ССУЗов и ВУЗов (консультации, посещение уроков)

К п.3. - подбор соответствующего условиям конкурсов репертуара, тематики, сюжета и т.д., работа по профессиональному совершенствованию учащегося, проведение обучения учащихся на высоком методическом уровне

К п.4.- участие в пед. семинарах, конференциях, наличие систематизированного учебно-методического материала по преподаваемому предмету, авторских методических работ

К п.5. - прохождение курсовой подготовки, переподготовки, обучение в аспирантуре

К п.6. - содействие преподавателям школ по обмену опытом, повышению их профессионального уровня, педагогического мастерства

К п.7.- повышение своего профессионального мастерства, профессионального мастерства учащихся, творческих коллективов

К п.8. - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов по работе с документацией

К п. 9. - сотрудничество с родителями по вопросам образовательного, воспитательного процесса

К п. 10. - проведение внеклассных мероприятий, совместное посещение концертов, выставок, конкурсов

Порядок определения размера и расчета суммы стимулирующих выплат определяется локальными документами образовательных организаций.

Разовые премии

Премируется	Основание для разовой премии или разовой выплаты	Размер премии или выплаты
Работники-юбиляры по достижению 50 лет, 55лет женщины, 50 лет, 60 лет мужчины.	За успехи в долголетнем труде по случаю юбилея	Минимальный оклад оплаты труда
Члены коллектива	В качестве разовой материальной помощи на лечение в случае длительной болезни (2 месяца и более)	Минимальный оклад оплаты труда
Члены коллектива	В качестве материальной помощи на похороны в случае смерти ближайшего родственника работника (члена семьи)	Минимальный оклад оплаты труда
Члены коллектива	В качестве разовой материальной помощи при утрате имущества (при стихийном бедствии, пожаре и т.п.)	Минимальный оклад оплаты труда
Члены коллектива	В качестве разовой материальной помощи при рождении ребенка	Минимальный оклад оплаты труда

