

Принято на
педагогическом
совете
Протокол № 1
от 10.08.2015 г.

«Согласовано»
Председатель совета
школы
_____ Венчакова А. В.

Утверждено
Директор МОУ
«СОШ с. Студенки
Белинского района
Пензенской области»
_____ Н.А. Кандрин
Приказ № 35 от 11.08.2015 г.

**Положение
об оплате труда работников
МОУ «СОШ с.Студенки Белинского района
Пензенской области имени Героя Советского
Союза А.И. Бородина»**

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МОУ «СОШ с.Студенки Белинского района Пензенской области имени Героя Советского Союза А.И. Бородина» 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 школы 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 школы включает: базовый оклад по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя образовательной организации, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников школы 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 «О 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 школы определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

1.6. Руководитель муниципальной образовательной организации: проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляя их заработную плату; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки; несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

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

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

1.8. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательной организации, устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

1.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательной 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 образовательной организации, включая руководителя, 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 учреждении переведенном на нормативное финансирование, в соответствии с 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 организации, 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 образовательных организаций 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 организация 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 повышенный 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. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н;

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

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

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальной образовательной организации 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 муниципальной образовательной организации с учетом особенностей его 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 6 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 данная образовательная организация 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 физвоспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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

2.8. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения 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, общетраслевых 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;

K_{обр} - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

K_{кат} - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

K_{стаж} - повышающий коэффициент учета за стаж педагогической деятельности, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 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.

3.5.1. 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 общепрофессиональным служащим - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

3.5.2. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель» 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 образовательного учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 0,1.

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 образовательном учреждении 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	0,20

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	
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
2. 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 двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, 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. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяются положением об оплате труда в образовательной организации.

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

4. Установление должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации, заместителям руководителя бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя муниципальных образовательных организаций, его заместителя, бухгалтера 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, подведомственной 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 неполностью 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 руководителя и бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.10. Руководителю, заместителям руководителя, бухгалтеру образовательного учреждения 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 новой 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 и бухгалтера образовательного учреждения, 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, концертмейстеров 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, 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, 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. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в

группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.5. 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 образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической 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 образовательном учреждении ;

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 педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2. В учреждении образования 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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

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.

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - 40% от базового оклада,

за сложность и напряженность - 40% от базового оклада,

за работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации:

I класса - 40% от базового оклада; II класса - 20% от базового оклада.

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. 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 образовательных организаций, 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.

Виды доплат за дополнительную работу	Размер
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	20
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки : по русскому языку, родному языку ; по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку.	25 20
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>	
1-4 класса	40
5-11 класса	60
5. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	15
6. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательного учреждения	10
на уровне района	10
7. Учителям, преподавателям 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:	10 15

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц	20
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	25
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	
за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров.	
8. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
9. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
10. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	30
При наличии комбинированных мастерских	35
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
12. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах, школах-интернатах	20
13. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию в школах, имеющих:	
6-12 классов	20
13-29 классов	35
30 и более классов	60
14. Работникам оздоровительных лагерей, находящихся за пределами места постоянного проживания работников, за систематическую переработку	15
15. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в дошкольном образовательном учреждении за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
16. Водителю автотранспортного средства, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
18. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	5

Примечание.

(*)Доплаты за классное 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 руководителя общеобразовательного учреждения за: заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями; использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ; работу образовательного учреждения в вечернее время (после 18.00) и в выходные дни; 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; организацию экстерната; организацию деятельности детских объединений; реализацию авторских программ	до 5% до 5% до 10% до 20% до 10% до 10% до 10%
Для руководителя дошкольного учреждения за: заключение и реализацию договоров с учреждениями профессионального образования, учреждениями соцкультбыта и др.; организация коррекционной работы; организацию работы вариативных групп (кратковременного пребывания, интернатных, продленного пребывания и т.д.); участие в соревнованиях, конкурсах; проведение районных, городских, областных семинаров	до 5% до 5% до 5% до 10% до 10%

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

8. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальной образовательной организации

8.1. В муниципальной образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с подпунктами 3.5.1 настоящего Положения.

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 процентном 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, выплачивается 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 руководителю муниципальной образовательной организации

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 руководителя общеобразовательного учреждения за: заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями; использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ; 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; организацию экстерната; организацию деятельности детских объединений; реализацию авторских программ	до 5% до 5% до 20% до 10% до 10% до 10%
Для руководителя дошкольного учреждения за: организацию работы вариативных групп (кратковременного пребывания, продленного пребывания, круглосуточного пребывания и т.д.); участие в конкурсах, смотрах, фестивалях; проведение районных, городских, областных мероприятий	до 5% до 10% 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 руководителю учреждения 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 организаций 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 ее размер.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных
образовательных организаций Белинского района

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	6513
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	6677
	социальный педагог	6677
	тренер-преподаватель	6677
	педагог-организатор	6677
3 квалификационный уровень	воспитатель	6840

уровень		
4 квалификационный уровень	преподаватель	7000
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7000
	руководитель физического воспитания	7000
	старший воспитатель	7000
	старший методист	7000
	учитель	7000
	учитель-дефектолог	7000
	учитель-логопед (логопед)	7000

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников муниципального дошкольного учреждения

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	музыкальный работник	7384
3 квалификационный уровень	воспитатель	7753
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	7935

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений учреждений образования

Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5587
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5171
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	4863
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	4715

2 квалификационный уровень		
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5727
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5553
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5300
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5139
5 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		4985
6 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		4833
7 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		4829
8 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		4683
3 квалификационный уровень		
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования		
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5868
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5431
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		5107
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений		4949

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Должностные оклады, руб.
-------------------------	-------------------	--------------------------

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3495
	Повар	3647
	Рабочий кухни	3574
	Кастелянша, машинист по стирке	3574
	Няня	3388
	Сторож (вахтер)	3495
	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник	3495
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик)	3495
	Уборщик территорий	3495
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник	3574
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3723
3 квалификационный уровень	воспитатель	5568
4 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4816
	-водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	4863
	Механик	3952

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Должностные оклады, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3529
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	4863

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальной образовательной организации

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования
Учреждения дополнительного образования для детей	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, преподаватель, тренер-преподаватель, методист

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белинского района

**Объемные показатели
для определения группы по оплате труда руководителя муниципальной образовательной организации Белинского района**

№ п/п	Показатели	Условия в баллах	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении (по	За каждого учащегося	0,5

	списочному составу на 1 сентября текущего года)		
2	Количество работников в образовательном учреждении с учетом совместителей	За каждого работника За работника с I квалиф. категорией За работника с высшей квалиф. категорией За работника, имеющего ученую степень или почетное звание, члена творческого союза	1 +0,5 +1 +2
3	Многопрофильность образовательного учреждения	За каждую (до 10) специализацию	5
4	Наличие в образовательных учреждениях 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 специализированных в соответствии с профессиональными требованиями классов (хореографический класс, кабинет ТСО, звукозаписи, мастерские)	За каждый класс	10
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	За каждый вид	10

	здравпункта, медицинского кабинета, буфета			
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 образовательного учреждения 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 образовательного 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
	свыше 900	до 900	до 600	до 400

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
муниципальных образовательных организаций
Белинского района

Примерные критерии материального стимулирования руководителя и работников МОУ «СОШ с. Студенки Белинского района» ведомственного подчинения отделу образования администрации Белинского района

Критерии материального стимулирования руководителя

(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* (Учреждение может разработать бальную систему самостоятельно)
1	Сохранение контингента обучающихся	1
2	Повышение квалификации, переподготовка	2
3	Модернизация процесса управления	5
4	Информатизация управленческой деятельности	4
5	Наличие нормативно-правовой базы ОУ	3
6	Методическая работа работников ОУ	2
7	Исполнение плана ПФХД	4
8	Педагогические кадры	4
9	Наличие призеров и победителей конкурсов, выставок, олимпиад и т.д. - уровень школы - уровень города - уровень области - федеральный уровень	0,5 3 4 5
10	Наличие системы работы с документами	3
11	Взаимодействие с другими ОУ, областным методическим кабинетом	2
12	Привлечение внебюджетных средств	5
13	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	3
14	Наличие творческих коллективов учащихся, преподавателей	3
15	Наличие реализуемой программы развития ОУ	3
16	Организация повышения квалификации педагогических работников	3
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.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	3
2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав учащихся, отраженные в административных актах	2

3	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	2
4	Предписания пожарного надзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	2
5	Отсутствие лицензии	3
6	Превышение лицензионных нормативов	3

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.6. - участие сотрудников в семинарах, конференциях, пленерах, чтениях и т.д.

К п.7. - отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение плана ПФХД

К п.8. - осуществление подбора и расстановки кадров, наличие специального профессионального (среднего специального или высшего) образования не менее чем у 90% преподавательского состава

К п.9. - наличие лауреатов, дипломантов, призеров конкурсов, выставок, олимпиад и т.д. без учета их количества

К п.10. - своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны органов управления культуры, контролирующих органов

К п.11. - эффективное сотрудничество с другими ОУ, методическим кабинетом, совместное использование интеллектуальных, кадровых ресурсов, в т.ч. оформленное юридически

К п.13. - определение структуры управления ОУ, отсутствие вакансий преподавательского состава

Критерии материального стимулирования заместителя директора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	1
2	Повышение квалификации	4
3	Система работы с документами	3
4	Стабильность успеваемости по результатам итоговой аттестации	5
5	Методическая работа педагогических работников	4
6	Организация повышения квалификации педагогических работников	3
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	0,5 4 10 30
8	Информатизация управленческой деятельности	3
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)	5
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности основных работников	2
3	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	2
4	Предписания пожарнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	2

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 и концертмейстерами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

К п.4. - стабильность результатов итоговой аттестации учащихся при независимых внешних формах оценки ее 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 призеров и победителей у преподавателей без учета количества этих призеров

Критерии материального стимулирования педагогических работников образовательных организаций МОУ «СОШ с. Студенки Белинского района Пензенской области им. А.И. Бородина»

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная успеваемость учащихся по предмету	1
2	Поступление учащегося в ССУЗ, ВУЗ, (за каждого)	4
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	3 4 5 10
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.	2 2 4 5 3 4 5
5	Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки каждые 5 лет (не менее 72 часов)	4
6	Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций т.д. - на уровне учреждения - на уровне города, района области, областном - на межрегиональном, всероссийском уровне	2 3-4 5
7	Исполнительская, творческая деятельность: - на уровне учреждения - на уровне города, района области, областном - на межрегиональном, всероссийском уровне	2 4-5 6
8	Подготовка и проведение концертов: - учащегося - класса - коллектива	0,5 2 4
9	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	5
10	Наличие работы с родителями	3
11	Внеклассная работа с учащимися	3
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	3
2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав учащихся, отраженные в административных актах	3
3	Наличие систематических пропусков учащимися занятий без уважительных причин	3
4	Невыполнение учебной программы	4
5	Нарушение норм техники безопасности	4

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 педагогических семинарах, конференциях, пленерах, 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., п.8. - повышение своего профессионального мастерства, профессионального мастерства учащихся, творческих коллективов

К п.9. - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов по работе с документацией

К п.10. - сотрудничество с родителями по вопросам образовательного, воспитательного процесса

К п.11. - проведение внеклассных мероприятий, совместное посещение концертов, выставок, конкурсов

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципальной образовательной организации
Белинского района

Тарификационный список работников

на 2015год

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с. Студенки Белинского района Пензенской области им. А.И.

Бородина» _____

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

			поч етн ого зва ния																			
									І - І V к л а с с ы	V - І X к л а с с ы	X - X І к л а с с ы	І - І V к л а с с ы	V - І X к л а с с ы	X - X І к л а с с ы	пр ов ер ку пи сь ме нн ых ра бо т	кл ас сн ое ру ко во дс тв о	зав едо ван ие уче бн ым и каб ине там и, лаб ора тор ия ми, рук ово дст во пре дм етн ым и ко ми	за другую дополнитель ную работу				

																	сси ям и										
																		За ра бо ту на ко мп ь ют ер е	За вн ек ла сс ну ю ра бо ту	За ма ст ер ск ие	ко эф фи ци ент	с у м ма	ко эф фи ци ент	с у м ма			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Директор _____

Бухгалтер _____

