



Мнение представительного
органа работников учтено
Председатель ППО

Манахова О.П.

02.11.2023



«Утверждаю»

Директор МОУ СОШ № 7
г. Каменки

Телегин Ю.В.

02.11.2023

Положение

о системе оплаты труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 7 г. Каменки

Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Каменки (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Каменки (далее – МОУ СОШ № 7), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Каменского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), Положением о системе оплаты труда работников

государственных учреждений образования Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями), приказом Управления образования администрации Каменского района Пензенской области от 01.09.2023 №292/01-05 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Каменского района Пензенской области, приказом МОУ СОШ № 7 №20/3 от 01.09.2023г, Постановлением Правительства Пензенской области от 14.09.2023 № 775-пП «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений(организаций) Пензенской области, администрации Каменского района Пензенской области от 28.09.2023 №586 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Каменского района Пензенской области», приказа Управления образования администрации Каменского района №357/01-05 от 11.10.2023, приказа МОУ СОШ № 7 г. Каменки № 20/1 от 11.10.2023, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

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

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

в) осуществление выплат компенсационного характера:

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

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

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области, администрации Каменского района Пензенской области.

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

фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

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

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

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

2. Порядок расчета заработной платы работников МОУ СОШ № 7

2.1. Система оплаты труда включает:

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

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

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях (Приложение № 6).

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

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

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:

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

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

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

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

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

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

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

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МОУ СОШ № 7.

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

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

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

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в Приложении № 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.12. Заработная плата руководителя МОУ СОШ № 7 и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МОУ СОШ № 7 устанавливается исходя из средней заработной платы работников МОУ СОШ № 7 за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя МОУ СОШ № 7 определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителя МОУ СОШ № 7 устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$C^{\text{Рук(АУП)}}$ – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности МОУ СОШ № 7.

Премирование руководителя МОУ СОШ № 7 осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителем МОУ СОШ № 7 на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя МОУ СОШ № 7 обеспечивать достижение установленных образовательной организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников МОУ СОШ № 7 со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении № 3.

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

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

- месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;
- оклад работника из числа УВП и ОП;
- компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;
- стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

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

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

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

Размеры окладов прочих работников (рабочих) МОУ СОШ № 7 из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в Приложении № 4.

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

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

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих

положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

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

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

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

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

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

$C^{\text{раб}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем МОУ СОШ № 7 в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в МОУ СОШ № 7 показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 7).

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

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

Руководителями образовательных организаций принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

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

2.24. Размер доплат работникам МОУ СОШ № 7 за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

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

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в

пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в Приложении № 8.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

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

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников (ППО) и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам МОУ СОШ № 7.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МОУ СОШ № 7 в пределах фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 7, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МОУ СОШ № 7 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

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

В МОУ СОШ № 7 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист»), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы (Приложение № 5);

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

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников МОУ СОШ № 7 рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю МОУ СОШ № 7 размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

2.29. Выплаты работникам из стимулирующей части ФОТ производится ежеквартально на основании приказа директора.

2.30. Ежеквартальные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 10), а также с учетом данных мониторинга профессиональной деятельности работников образовательного учреждения за текущий квартал и выплачиваются ежеквартально.

2.31. Данные самоанализа подаются в комиссию при образовательном учреждении до 20 числа последнего квартального месяца. Результаты решения комиссии оформляются протоколом и передаются руководителю для утверждения набранных баллов. Директор школы издает приказ об утверждении набранных баллов работниками ОУ.

2.32. Исходя из имеющихся ежеквартальных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена одного балла путем деления суммы стимулирующих выплат (минус стимулирующие выплаты руководителя) на сумму баллов, фактически набранных всеми работниками учреждения. Приказом руководителя ОУ утверждаются суммы стимулирующих выплат (цена одного балла умножается на сумму утвержденных баллов каждого работника)

2.33. Заседание комиссии по рассмотрению самоанализов работы педагогов и других работников производится ежеквартально. Выплаты производятся в сроки получения заработной платы работниками учреждения.

Другие вопросы оплаты труда

2.34. На основании письменного заявления работника и (или) по ходатайству ППО из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака в размере 100% от базового оклада (ставки);
- в связи с рождением ребенка в размере 100 % от базового оклада (ставки);
- в связи со смертью близкого родственника в размере 100% от базового оклада (ставки);
- в связи с длительной болезнью работника, более 2-х месяцев в размере 100% от базового оклада (ставки);
- в связи с юбилейными датами (50 лет и 60 лет) в размере 100% от базового оклада (ставки).

2.35. Установлено с 01.09.2020 года выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

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

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №7

3.1. Фонд оплаты труда МОУ СОШ № 7 формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области.

3.2. В МОУ СОШ № 7, перешедшем на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

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

Фонд оплаты труда состоит из:

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

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

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

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на

административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

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

3.4. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ № 7 формируется на календарный год за счет средств бюджета Каменского района Пензенской области, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации

от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

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

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом МОУ СОШ № 7 и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Муниципальные органы – главные распорядители средств бюджета Каменского района Пензенской области, в ведении которых находятся МОУ СОШ № 7, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом МОУ СОШ № 7 принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда МОУ СОШ № 7 – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МОУ СОШ № 7 государственных услуг.

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

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

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

$\Phi_{\bar{o}}^{om}$ – базовая часть Φ_{om} ;

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

3.7. Руководителем МОУ СОШ № 7 обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников МОУ СОШ № 7, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	11825
	инструктор по физической культуре	11825
	музыкальный руководитель	11825
	старший вожатый	11825
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	12122
	концертмейстер	12122
	педагог дополнительного образования	12122
	социальный педагог	12122
	тренер-преподаватель	12122
	педагог-организатор	12122
3 квалификационный уровень	воспитатель	12428
	мастер производственного обучения	12428
	методист	12428
	педагог-психолог	12428
	старший инструктор- методист	12428
	старший педагог дополнительного образования	12428
	старший тренер- преподаватель	12428
4 квалификационный уровень	преподаватель <*>	12740
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12740
	руководитель физического воспитания	12740
	старший воспитатель	12740
	старший методист	12740
	тьютор <* *>	12740
	учитель	12740
	учитель-дефектолог	12740
	учитель-логопед (логопед)	12740
	педагог-библиотекарь	12740
	советник директора по воспитанию и	12740

	взаимодействию с детскими общественными объединениями	
--	--	--

ОКЛАДЫ

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7690
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7118
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6695
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6492
2 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы; начальник	
заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7884
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7644
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7297
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7075
5 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6862
6 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6654

организаций	
7 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6647
8 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6448
3 квалификационный уровень	
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	8078
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7476
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	7031

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

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

Примечание:

- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

ОКЛАДЫ

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада
1	2	3
Общетраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь- машинистка, машинистка	5022
	Агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов	5127
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист	5022
	Комендант	5443
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	Применяется оклад по должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется

		образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований, диспетчер, инспектор по кадрам	5127
	Лаборант	5127
	Специалист по работе с молодежью	5653
	Переводчик-дактилолог	5653
	Художник	5653
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	Применяется оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
	Заведующий архивом, заведующий хозяйством	5127
	Заведующий складом, заведующий фотолабораторией	5443
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5653
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	Применяется оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий толовой, начальник хозяйственного отдела	5653
	Техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6071
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	Применяется оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
4 квалификационный	Мастер участка (включая старшего), механик	5443

уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	Применяется оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	5443
	Инженер всех специальностей и наименований	5653
	Программист	5858
	Специалист по кадрам	5653
	Сурдопереводчик	5653
	Экономист всех специальностей и наименований	5653
	Юрисконсульт	5653
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	
	Бухгалтер II категории	5858
	Инженер всех специальностей и наименований II категории	6071
	Экономист всех специальностей и наименований II категории	6071
	Специалист по кадрам II категории	5858
	Сурдопереводчик II категории	5858
	Программист II категории	6492
	Юрисконсульт II категории	6071
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	6277
	Инженер всех специальностей и наименований I категории	6277
	Экономист всех специальностей и наименований I категории	6277
	Специалист по кадрам I категории	6071
	Сурдопереводчик I категории	6277
	Программист I категории	6695
	Юрисконсульт I категории	6277
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	Ведущий бухгалтер	6695
	Ведущий инженер всех специальностей и наименований	6695
	Ведущий экономист всех специальностей и наименований	6695
	Ведущий юрисконсульт	6695

	Ведущий сурдопереводчик	
	Ведущий программист	7690
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7118
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник лаборатории всех видов, начальник отдела (кроме хозяйственного)	8266
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик)	8266
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8266

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

ОКЛАДЫ

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	5127
	Вожатый	5443
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации	5127

Приложение 4

к Положению о системе
оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

ОКЛАДЫ

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	Наименования профессий рабочих, по которым	

квалификацион ный уровень	предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Возчик	4814
	Водитель мототранспортных средств	5022
	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник	4814
	Кастелянша	4922
	Кладовщик	4922
	Конюх	4814
	Рабочий по уходу за животными	4814
	Садовник	4814
	Сторож (вахтер)	4814
	Уборщик производственных помещений	4922
	Уборщик служебных помещений	4814
	Уборщик территорий	4814
2 квалификацион ный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	Применяется оклад по соответствующим профессиям рабочих, отнесенных
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	5127-5443
	Водитель автомобиля	5443
	Механик по техническим видам спорта	5443
2 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	5652-5858
3 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6071
4 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6492

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций Каменского района Пензенской области

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, 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, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, 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).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

КОЭФФИЦИЕНТЫ

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

Показатели специфики работы	Ккоэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Работа в общеобразовательных организациях (отдельных классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
- педагогические работники	0,10
- прочие работники	0,10
- руководители общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также образовательных организаций, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) (не менее 2 групп) созданы в общеобразовательных организациях, то производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	0,20
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	0,15

Примечание:

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

<*> В организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении, ставки заработной платы (оклады) повышаются по двум основаниям.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

**выплат за работу в особых условиях работникам образовательных организаций
Пензенской области**

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	

- с тяжелыми и вредными условиями труда	0,08
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

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

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

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

Наименование выплаты	Размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей
За проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	1900
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	2300
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике,	1900
иностранному языку, родному языку, физике, химии, биологии, географии. (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	1500
За классное руководство	
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью (25 человек, в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся).	5125
За заведование:	
за заведование кабинетами, лабораториями	1000
за заведование учебными мастерскими	1500
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях	2000
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	
Районного МО	2000
Школьного МО	1000

Наименование выплаты	Размер, исчисляемый в % от базового оклада
Работа по работе и обслуживанию компьютеров	50
Обеспечение информационно-образовательных ресурсов	30
Работа навигатора проекта «Билет в будущее»	5
Выполнение обязанностей лаборанта	10
Выполнение социальной работы	20

Работа с детской организацией «Движение первых»	20
Организация работы в школьном музее	20
Организация работы по охране прав детства с детьми-сиротами и многодетными семьями	15
Организация работы с документами по детям с ограниченными возможностями здоровья и детям-инвалидам (создание базы данных, формирование отчетности, подготовка документов на ПМПК, планирование и разработка развивающих корректирующих программ с учетом индивидуальных особенностей личности обучающихся)	20
Руководство Центром «Точка роста»	50
Работа по профилактике ДДТТ, работа с отрядом ЮИД	5
Ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, протоколов родительских собраний, протоколов Управляющего Совета школы	15
Работа с детьми с ОВЗ	10
Организация спортивно-массовых мероприятий	
В филиале ОШ с. Варваровки	15
В МОУ СОШ № 7 г. Каменки	25
Заведование библиотекой в филиале	25

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

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

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

преподавательской работы, выполненной преподавателями профессиональных образовательных организаций сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки; приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательной организации (классах, группах) и выплат стимулирующего характера носящие обязательный (постоянный) характер за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов

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

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

2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Приложение № 10

к Положению о системе

оплаты труда МОУ СОШ № 7 г. Каменки

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в МОУ СОШ № 7

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов		Обоснование
		кол-во баллов по конкретным показателям	Фактический балл	
1. Успешность образовательной деятельности				
1.1	<u>Результативность выполнения учебных программ</u> (оценивается усредненный показатель качества знаний по предмету за четверть) -По предметам первой категории сложности (математика, информатика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, начальные классы) 60-100% 40-59% 25-39% - Начальные классы 1-2 кл -По предметам второй категории сложности (литература, родной язык и родная литература, история, география, обществознание, второй иностранный язык, биология) 70-100% 60-69% 55-59% 45-54% -По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, технология, физическая культура, ОБЖ, МХК) 90-100% 80-89% 70-79% 55-69%	5 4 3 4 5 4 3 2 4 3 2 1		
1.2	<u>Результативность выполнения практической части образовательных программ</u> (оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам срезовых работ муниципального и районного уровня, ВПР) - По предметам (русский язык, математика, информатика, иностранный язык, физика, химия) 60-100% 40-59% 25-39%	5 4 3		

	- По предметам (литература, история, география, окружающий мир, биология, обществознание, второй иностранный язык) • 70-100% • 60-69% • 50-59% • 40-49% - По предметам (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология, ОБЖ, МХК) • 90-100% • 80-89% • 70-79% • 50-69%	5 4 3 2		
1.3	<u>Результативность итоговой аттестации</u> (оценивается раз в год по итогам экзаменов) - ЕГЭ в 11 классах (средний балл у учащихся выше чем средний по району) - ОГЭ а 9 классах (средний балл у учащихся выше чем средний по району) - Ученики сдали ГИА без двоек - Экзамен сочинение по литературе в 11 классе: • Ведущий учитель • Эксперт - Устный экзамен по русскому языку в 11 классе • Эксперт • Собеседник - Доля выпускников 9, 11 классов, выбирающих для сдачи экзамена предмет учителя (оценивается за 1, 2, 3 квартал) • 1-15% • 16-30% • 31-50% • Более 50%	5 5 3 5 4 4 3 1 2 3 4		
2. Эффективность работы по достижению высоких учебных результатов обучающихся				
2.1	<u>Вовлечение обучающихся в реализацию региональных, инновационных, предпринимательских проектов</u> («Я – гражданин России», «Безопасное движение», «Наше вдохновение - новой России», «Юность. Наука. Будущее», «Природе губернии – моя забота», «Туризм, спорт, здоровье», «Танцующая школа», «Обучение через предпринимательство», «Здоровье. Творчество. Выбор», «Инновации и предпринимательство», «Обучение для жизни» и др., определяемых учредителем) Участие в конкурсах, конференциях, форумах и т.д. • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, Результативность участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне	1 3 4 2 6 8		
3. Система поддержки талантливых детей				
3.1	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u> - подготовку участников • на школьном уровне (в зависимости от конкурса) В том числе школьные олимпиады: до 10 человек участников до 20 человек участников до 40 человек участников • на муниципальном уровне (не менее 2 учащихся), • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне	1-2 0,5 1 2 2 3		

	- подготовку победителей и призеров (при командной форме участия оценивается 1 раз, при индивидуальной – за каждого победителя или призера) • на уровне образовательного учреждения (не менее 3 учащихся) В том числе школьные олимпиады (за каждого победителя или призера) • на муниципальном уровне (за каждого победителя) • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне <u>Организация и проведение конкурсов «Кенгуру», «Медвежонок», «Олимпус» и др., творческих заочных конкурсов и олимпиад</u> • за каждого участника За победителя или призера • на региональном уровне • федеральном и международном уровне	4 2 0,5 6 8 10 0,1 0,5 1		
4. Качественное исполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей				
4.1	Использования личного сайта работника ОУ или сайта школы при работе с детьми и родителями	1		
4.2	Работа в комиссии по стимулирующим выплатам и ведение документации	2		
4.3	Ведение протоколов, педсоветов и совещаний при директоре	5		
4.4	Работа председателя профкома	2		
4.5	Работа в Семейном клубе любителей волей	5		
4.6	Работа с объединениями: ЮДП (пожарные), ЮДПО(полиции), ЮИД, волонтерами	1-5		
4.7	Работа по профориентации с колледжами, предприятиями, академией	1-5		
4.8	Уполномоченный по защите прав участников образовательного процесса ребенка (учеников, родителей, педагогов)	1-5		
4.9	Работа Наркопоста	1-5		
4.10	Работа по обновлению школьного сайта и странички в ВК	5		
4.11	Работа по формированию экологической направленности при проведении химических экспериментов и работы с ИКТ (учитель химии и инф-ки)	2		
4.12	Работа в музее школы	1-5		
4.13	Координаторы на экзаменах или срезовых работах: Организаторы Дежурные Сопровождающие	2 1 0,5		
4.14	Психолого-педагогическое сопровождение учащихся с ОВЗ	3		
4.15	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	1-5		
5. Совершенствование учительского корпуса				
5.1	Участие педагога в инновационной деятельности, в научно-методической деятельности: - <u>участие в конференциях:</u> • Региональный уровень • Федеральный уровень - <u>выступление на конференциях, МО:</u> • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Федеральный уровень - <u>разработка учебно-методических и научных пособий (рецензия обязательна)</u> - <u>работа экспериментальных площадок, творческих мастерских, проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий</u> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Федеральный уровень - проведение онлайн-уроков	3 6 2 6 10 2 3 6 8 10 0,5		

5.2	<u>Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> - личное участие в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне. <u>при заочной форме участия</u> - <u>наличие призового места</u> в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне - <u>при заочной форме участия</u> • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне	2 4 6 8 0,5 3 6 8 10 1 2		
5.3	<u>Повышение профессионального уровня</u> <u>Прохождение курсов повышения квалификации</u> (порезультату обучения и предоставления копии документа или сертификата) • В объеме 108 часов • В объеме 72 часа • В объеме 36 часов • Вебинары	5 4 3 1		
5.4	<u>Осуществление наставничества</u>	1-5		
5.5	<u>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</u> - наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами (экскурсии на предприятия, Родительские университеты и т.д.) • муниципальный • региональный • федеральный	2 3 4		
5.6	<u>Результаты общественного признания проф. деятельности педагога</u> (размещение педагогом информации в СМИ, личные грамоты, дипломы и др.) • интернет-публикации • на муниципальном уровне, • на региональном • федеральном уровне	0,5 1 2 3		
6. Изменение школьной инфраструктуры				
6.1	<u>Вклад педагога в развитие учебно-материальной базы ОУ</u> - оформление интерьера школы (класса) Изготовление и оформление стенда, обновление информации на стендах и т.п.	1-3		
7. Сохранение и укрепление здоровья школьников				
7.1	<u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u> - участие обучающихся и родительской общественности в оздоровительных мероприятиях общешкольного уровня	3		
7.2	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающихся</u> - Посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (фотоотчет о мероприятиях обязателен.) • Школьный и муниципальный уровень • Региональный уровень - Работа в пришкольном лагере (за 1 день с указанием проведенных мероприятий)	1 3 2		
7.3	<u>Эффективность работы по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u> - Питается в столовой3: • До 5 учащихся • До 10 учащихся • До 20 учащихся	1 2 3		

	• До 30 учащихся	4		
7.4	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками, неблагополучными семьями:</u> - снятие с учета учащихся, семей, состоящих на внутришкольном учете, учете в ДЕСОП и ПДН	1		
8. Работа с родительской общественностью и органами местного самоуправления				
8.1	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного-общественного управления школой:</u> - участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (указать тематику мероприятия, фотоотчет обязательно);	1-5		
8.2	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления, внеурочной деятельности:</u> - трудовые десанты - социальные акции, - организация и проведение общешкольных мероприятий	1 1 1-3		

Критерии для начисления стимулирующих выплат завхозу школы

Критерий	Дополнения (показатели)	Максимальный балл	Фактический балл
Организация выполнения требований по охране труда и отсутствия травматизма	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов За каждое замечание -1 балл	3	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов За каждое замечание -1 балл	3	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов За каждое замечание -1 балл	3	
Качественная подготовка и организация ремонтных работ		5	
Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной деятельности		5	
Выполнение общественных поручений, оформление договоров	За каждое проведенное мероприятие +1 балл	5	
Активное участие в подготовке школы к новому учебному году		5	
ИТОГО			

Критерии для начисления стимулирующих выплат секретарю школы

Критерий	Дополнения (показатели)	Максимальный балл	Фактический балл
Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	За каждое замечание – 1 балл	5	
Работа с документацией, не входящая в круг обязанностей секретаря		5	
Отсутствие жалоб на работу секретаря	За каждое замечание – 1 балл	5	
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	За каждое поручение + 1 балл	5	
Оперативность, системность и качество ведения документации	За каждое замечание – 1 балл	5	
Прочие		5	
ИТОГО			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 645502124480540888185006450738835976348534763550

Владелец Телегин Юрий Викторович

Действителен с 14.02.2025 по 14.02.2026