

1. **Общие положения**

1.1. Оплата труда работников МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова ( далее Учреждение)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.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова, филиала МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова детский сад п.Шарова .  
Оплата труда определяется их личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательныхорганизаций, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.  
1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты включает: базовый оклад по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных организаций, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.  
1.3. Размер заработной платы работников образовательных организаций 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»](http://docs.cntd.ru/document/902256524); 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 муниципальнойорганизации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.  
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается в трудовом договоре исходя из установленных настоящим Положением базовых окладов (базовых ставок заработной платы).  
1.5. Базовые оклады (работников образования определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

1.6. Руководители муниципальных образовательных организаций:  
проверяют документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляют их заработную плату;  
ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательнойорганизации помимо основной работы, тарификационные списки;  
несутответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.  
1.7. Материальное стимулирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с настоящим Положением.   
1.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных организациях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.  
1.9. 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.  
1.10. Расходы по оплате труда работников образовательных организаций, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетных ассигнованияхсоответствующей образовательнойорганизации, включая внебюджетные источники.  
1.11. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающих, а так же средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательнойорганизации. В организациии, финансируемой на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных расходов, в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников организации.  
1.12. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст): ФОТ = ФОТб + ФОТст.  
1.13. Объем стимулирующей части определяется по формуле: ФОТст = ФОТб \* S, где S \_ стимулирующая доля ФОТ.

1.14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержаний и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.   
Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.15. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью организация при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России [от 29 мая 2008 г. № 247н](http://docs.cntd.ru/document/902106058); [от 29 мая 2008 г. № 248н](http://docs.cntd.ru/document/902106564); [от 5 мая 2008 г. № 216н](http://docs.cntd.ru/document/902102696); [от 5 мая 2008 г. № 217н](http://docs.cntd.ru/document/902102693);

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

**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».](http://docs.cntd.ru/document/902256524)   
2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников муниципальной образовательной организации с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.   
2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 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. При возложении на учителей общеобразовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.  
Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.  
2.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.  
Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.  
2.10. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

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

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования организации.   
Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых Минобрнауки России [от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы.](http://docs.cntd.ru/document/902256524)  
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:  
Д(С) = (БО х Кобр)+(БО х Ккат) +(БОхКстаж) (БОxКспец), где  
Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;  
БО - базовый оклад работника образовательной организации;  
Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;  
Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Кстаж - повышающий коэффициент учета за стаж педагогической деятельности, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;   
Кспец - повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.   
3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:  
3.4.1.1. Повышающий коэффициент за учёную 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 образовательнойорганизации, 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"](http://docs.cntd.ru/document/901806909), остался один год и менее.

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

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

3.5.1. За выслугу лет:   
при выслуге лет от 2 до 5 лет - 0,035;  
при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,07;  
при выслуге лет от 10 до 20 лет - 0,105;

при выслуге более 20 лет - 0,15.  
Надбавка за выслугу лет устанавливается:  
для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;  
для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в даннойорганизации.

3.5.2. За наличие званий:

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

Надбавки за 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 отдельных образовательных организациях 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 |

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 размере100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы

**4. Установление должностных окладов руководителю муниципальной образовательной организации, ведущему бухгалтеру**

4.1. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации, его заместителя, главного 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, подведомственных Отделу образования администрации Белинского района Пензенской области устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данной организации за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителя. 4.4.К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций приведены в приложении 2 к настоящему Положению.  
4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя организации:  
Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается, начиная с начала календарного года, один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя. При расчете средней заработной, платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.  
При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.  
4.6. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.  
4.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.  
4.8. В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.  
Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая штатная единица).  
Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.  
Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:  
а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:  
40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при

шестидневной рабочей неделе);  
36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);  
33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);  
24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
б) затем определяется средняя численность 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. Должностной оклад ведущего бухгалтера образовательной организации устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.  
4.10. Руководителю, ведущему бухгалтеру образовательной организации в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.10.1. За наличие ученой степени:  
руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,2;  
руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук - 0,3.  
4.10.2. За наличие званий:  
Надбавка за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалифицированному уровню ПКГ.  
Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

**5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников**

5.1. Месячная заработная плата учителей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.  
В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:  
учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другой образовательнойорганизации (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 раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.  
Установленная учителям, преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.  
5.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителейвечерних(сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.  
Тарификация учителей, преподавателей осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных

учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.  
При невыполнении по независящим от учителя, преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.  
5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.  
Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательной организации 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 образовательные организации;  
при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.  
6.2. Размер оплаты за один час указанной 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 образовательных организациях 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.  
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. 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 образовательнойорганизации.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **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 и литературе; по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, географии, обществоведению | 25 20 |
| 3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <\*> |  |
| 1-4 класса | 40 |
| 5-11 класса | 60 |
| 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:  за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не мене 5 единиц за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц  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) | 25 |
| 9. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников | 20 |

**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 образовательнойорганизации.  
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 образовательнойорганизации.  
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 коллективном 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 учредителем.

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 общеобразовательной организации 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% |

9.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам, за исключением учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры.  
9.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.   
9.6. Премии руководителям организаций выплачиваются также по следующим основаниям:   
к юбилейным датам;  
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;  
по результатам работы организации

**10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. Положением об оплате труда работников организации 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 руководителю муниципальной образовательной организации 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

МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова Белинского района

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников муниципальной общеобразовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Базовый оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 6677 |
| педагог-организатор | 6677 |
| 4 квалификационный уровень | учитель | 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 | 2 | 3 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель | 7753 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Профессии рабочих | Должностные оклады, руб. | |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | | | |
| 1 квалификационный уровень | Повар | | | 3647 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Профессии рабочих | Должностные оклады, руб. | |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | | |
| 4 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | | | 4816 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям специалистов и служащих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Профессии рабочих | Должностные оклады, руб. | |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | | |
| 4 квалификационный уровень | Бухгалтер | | | 4863 |

**Ведущему бухгалтеру:**

1.За интенсивность и высокие показатели 120-140 % от должностного оклада;

2.За напряженность и сложность -100% от должностного оклада;

3.За сельскую местность 25% % от должностного оклада;

4.За стаж работы: от 1 до 8 лет-10%;

от 8 до 13 лет-15 %;

от 13 до 18 лет-20%;

от18 до 23 лет-25%;

свыше 23 лет- 30%

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включается время работы в должности бухгалтера, экономиста в бухгалтериях предприятий, учреждений. Организаций, налоговых органах независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной подчиненности.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова Белинского района

**Объемные показатели  
для определения группы по оплате труда руководителя  
муниципальных образовательныхорганизаций  
Белинского района**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| № п/п | Показатели | Условия в баллах | | Кол-во баллов |
| 1 | Количество обучающихся в образовательном учреждении (по списочному составу на 1 сентября текущего года) | За каждого учащегося | | 0,5 |
| 2 | Количество работников в образовательном учреждении с учетом совместителей | За каждого работника 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 самоокупаемости и подготовительных групп | За каждого обучающегося | | 0,5 |
| 6 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных в соответствии с профессиональны-ми 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 здравпункта, медицинского кабинета, буфета | За каждый вид | | 10 |
| 14 | Наличие гаража, собственной котельной и других сооружений | За каждый вид | | 10 |
| 15 | Наличие нескольких обособленных зданий для ведения образовательного процесса | За каждый объект | | 5 |
| 16 | Наличие филиалов с количеством обучающихся | До 50 человек До 100 человек До 200 человек Свыше 200 человек | | 10 20 30 50 |
| 17 | Наличие автотранспорта (находящегося в эксплуатации) | За каждую единицу | | 10 |
| 18 | Наличие в образовательном учреждении базы педпрактики студентов ССУЗов, ВУЗов | За каждого студента | | 1 |
| 19 | Работа 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 |

**Порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников**

1. Группа по оплате труда определяется ежегодно отделом образования администрацииБелинского 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 образовательнойорганизации детско-юношеской спортивной школе Белинского района .

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МОУ ООШ им.В.А.Секина п.Шарова Белинского района

**Критерии материального стимулирования педагогических работников образовательной организации**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | | |  |
| **№ п/п** | | **Критерии материального стимулирования** | | | | Баллы |
| 1 | | Положительная успеваемость учащихся по предмету | | | | 2 |
| 2 | | Поступление учащегося в ССУЗ (за каждого) | | | | 2 |
| 3 | | Подготовка участников, победителей, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок и др.: - на уровне учреждения - на уровне района -на областном уровне - на межрегиональном | | | | 10  20  30  40 |
| 4 | | Наличие методической работы преподавателя, создание: | | | | 20 |
|  | | - методических и учебных пособий - рабочих программ - авторских программ  - материалов для викторин и олимпиад и т.д. | | | | 50  50  50  5 |
| 5 | | Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки каждые 3 года (не менее 72 часов) | | | | 10 |
| 6 | | Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций т.д. - на уровне учреждения - на уровне района  - на областном уровне | | | | 10  20  30 |
| 7 | | Исполнительская, творческая деятельность: - на уровне учреждения - на уровне района области,  - на областном уровне | | | | 10  20  30 |
| 8 | | Подготовка и проведение концертов: -учащегося -класса | | | | 5  10 |
| 9 | | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции | | | | 20 |
| 10 | | Наличие работы с родителями | | | | 10 |
| 11 | | Внеклассная работа с учащимися | | | | 10 |
| 12 | | Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм | | | | 10 |
| 13 | | Участие класса в жизни местного социума, волонтёрство. | | | | 20 |
| 14 | | Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учёте, ПДН. | | | | 20 |
| 15 | | Участие в рейдах. | | | | 20 |
| 16 | | Работа с мониторингом МРСО. | | | | 10 |
| 17 | | Организация питания в школе. | | | | 20 |
| 18 | | Организация всеобуча. | | | | 5 |
| 19 | | Участие в ГИА в  качестве  организаторов,  дежурных и т.д. | 5 баллов - аудиторный  3 балла-коридорный  3 балла-сопровождающий  ( один экзамен). | | | 30 |
| 20 | | Организация  физкультурно-оздоровительной  и спортивной работы  в летний период. | | Начальник лагеря – 40  воспитатели - 20 | | 40 |
| 21 | | Работа на пришкольном участке в летний период. | | | | 30 |
| 22 | | Благоустройство школьной территории. | | | | 30 |
| 23 | | Работа над проектом « Образование для жизни». | | | | 20 |
|  |  | | | |  | |
| № п/п | Критерии, понижающие стимулирующие выплаты. | | | | Баллы | |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса | | | | -10 | |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушениях прав учащихся, отраженные в административных актах | | | | -10 | |
| 3 | Наличие систематических пропусков учащимися занятий без уважительных причин | | | | -20 | |
| 4 | Невыполнение учебной программы | | | | -20 | |
| 5 | Нарушение норм техники безопасности | | | | -10 | |

**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 (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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Фамилия, имя,  отчество | Наименование должности, преподаваемый предмет | Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания | Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев) | Базовый оклад | Коэффициент за образование | Коэффициент за квалификационную категорию | Коэффициент за специфику | Должностной оклад | Число  часов в неделю | | | Заработная плата в месяц | | | Дополнительная оплата за | | | | | | Надбавка за выслугу лет | | Надбавка за почетное звание | | Компенсационные выплаты | **Итого** заработная плата без стимулирующих выплат |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы | I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы | проверку письменных работ | классное руководство | заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство предметными комиссиями | за другую дополнительную работу | | |  | |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | За работу на компьютере | За внеклассную работу | За мастерские | коэффициент | сумма | коэффициент | сумма |  |  |
| 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_