

Управляющим советом МБОУ СОШ  
г.Сурска  
Протокол № 5 от 17 июня 2024г

Согласовано: председатель ПК МБОУ  
СОШ г.Сурска

\_\_\_\_\_/Кивишева С.А./

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ г.Сурска

\_\_\_\_\_  
М.А.Романова

Приказ № 35.1 от 17.06.2024г

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБОУ СОШ г.Сурска**

## **1 . Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ г.Сурска (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников образовательных организаций Городищенского района Пензенской области (далее – образовательные организации), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Городищенского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 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» (с последующими изменениями), 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 (с последующими изменениями), 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 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, 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 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления

выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), решением Собрания представителей Городищенского района Пензенской области от 26.12.2008 года № 428-26/2 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Городищенского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки», Постановлен администрации Городищенского района Пензенской области от 31.05.2024г №430-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Городищенского района Пензенской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, муниципальными правовыми актами Городищенского района Пензенской области.

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 условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

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

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

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Директор школы по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

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

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативным правовым актом администрации Городищенского района Пензенской области. При увеличении (индексация) базовых окладов работников размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) 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 (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

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 школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в школе регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Пензенской области и Городищенского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников школы**

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 школы устанавливаются коллективными договорами (для директора школы - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, Городищенского 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 школы определяются школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством 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 заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы 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 школы

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников школы рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в школе (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  $O_{\phi}^{н.р}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{н.р} = \frac{O_{д}^{н.р} \cdot \Phi_{н}}{N_{чс}} + 100, \text{ где}$$

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

$O_{д}^{н.р}$  - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_{н}$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$  - 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 школе.

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

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.12. Зарплата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора школы устанавливается в зависимости от

группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	73355
2	67952
3	60075
4	50143
5	46991
6	44653
7	37847
8	33713

Размер должностного оклада директора школы определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются: на 20 процентов ниже должностных окладов директора школы при количестве обучающихся свыше 300 человек, на 30 процентов при количестве обучающихся до 300 человек.

Должностной оклад главного бухгалтера школы устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

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

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

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

2.14. Заработная плата работников АУП (директора школы, его заместителей) определяется по следующей формуле:

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

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  - месячная заработная плата директора и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}}$  - оклад директора и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$  - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) директору и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{\text{Рук(АУП)}}$  - стимулирующие выплаты директору и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат директору устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

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

2.14.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) осуществляется в порядке, установленном Решением собрания представителей Городищенского района Пензенской области от 26.12.2008 № 428-26/2 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городищенского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с последующими изменениями), для руководителя Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4, заместителей и главного бухгалтера в кратности от 1 до 3,5.

2.14.2. Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение средней заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.14.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Отдела образования Городищенского района Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Отделом образования Городищенского района Пензенской области.

2.15. Заключение трудовых договоров с директором на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности директора обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации 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 школе.

Размеры окладов специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов даны в приложении № 2.

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

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

$Z_{УВП}$  - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$  - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

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

2.18. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в школе, интенсивность и высокие результаты работы, за выслугу лет. Порядок оплаты труда водителей школьных автобусов приведен в Приложении № 4.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) школы из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении № 3.

2.19. 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).

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

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

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

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$  - 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.

### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.21. Размер выплат компенсационного характера определяется школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 7).

В каждой школе 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).

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

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

2.23. Размер доплат работникам школы за дополнительные виды и объемы работы определяется школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой школе 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.

2.24. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный 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**

2.25. 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 школа является местом основной работы.

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

2.26. 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**

2.27. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются школой самостоятельно с учетом мнения

представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам школы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников школы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности школы.

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

- баллы;
- проценты к окладам (ставка) 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 образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус "молодой специалист" (приложение № 5)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- носящие обязательный (постоянный) характер (за квалификационную категорию (педагог-методист, педагог-наставник (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 школы, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников школы 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 комиссией. Состав комиссии утверждается директором школы по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым директором школы с учетом мнения представительного органа работников.

Директору школы размер премии по итогам работы за год устанавливается распорядительным актом начальника Отдела образования Городищенского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, по согласованию с главой Городищенского района Пензенской области, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии директору школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта Отдела образования Городищенского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

## **Другие вопросы оплаты труда**

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

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

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

2.29. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства, в размере:

- 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

## **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников школы**

3.1. Фонд оплаты труда школы формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Городищенского района Пензенской области и средств школы, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3.2. При формировании проекта бюджета Городищенского района Пензенской области на очередной год и плановый период, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников школы на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета

Городищенского 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.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Городищенского района 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 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Школа 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 Городищенского 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 школа 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. Директором школы обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

Оклады (ставки)  
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических  
работников образовательных организаций

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	14584
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь	15175
	учитель	
	учитель-дефектолог	
	учитель-логопед (логопед)	
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

Приложение № 2  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

Оклады  
специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала МБОУ СОШ г.Сурска по профессиональным квалификационным  
группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и  
служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	12345
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований, лаборант	13095
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	13485

Приложение № 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

Оклады  
прочих работников МБОУ СОШ г.Сурска из числа учебно-вспомогательного  
и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным  
группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Уборщик служебных помещений	11635
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
	Водители школьных автобусов, имеющие первый класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	13485

## **Порядок и условия оплаты труда водителей школьных автобусов в МБОУ СОШ г.Сурска**

Размеры окладов водителей школьных автобусов в образовательных организациях Городищенского района устанавливаются на основе отнесения профессий к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Водителям школьных автобусов устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка к окладу за классность.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится водителям школьных автобусов в зависимости от сложности, напряженности, высоких достижений в труде и специального режима работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится водителям школьных автобусов ежемесячно в размере 75 процентов от оклада.

Выплата надбавки к окладу за выслугу лет производится водителям школьных автобусов ежемесячно. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет водителям школьных автобусов производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
свыше 10 лет	30

Водителям школьных автобусов устанавливается надбавка за классность в размере 25 процентов от оклада в месяц.



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).

Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих 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 (за исключением «педагог-методист», «педагог-наставник»), статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Приложение № 6  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

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

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
1	2
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	0,2
- прочие работники	0,15
Работа в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15 - 0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских медицинских организациях и детских отделениях медицинских организаций для взрослых	0,2
Работа специалистов в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-	0,2

педагогической, медицинской и социальной помощи	
Работа учителей и преподавателей национального языка и литературы общеобразовательных организаций, организациях профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
Работа в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	0,15
За владение иностранным языком и применение его в работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
Работа в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	0,15 - 0,2
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	в соответствии со <a href="#">ст. 152 ТК РФ</a>

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

Приложение № 7  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

Таблица 1

**Перечень  
выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
За работу с вредными условиями труда	до 0,12
За работу с опасными условиями труда	до 0,24

Таблица 2

**Перечень  
выплат работникам МБОУ СОШ г.Сурска за работу в условиях труда,  
отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <a href="#">статьей 153</a> Трудового кодекса Российской Федерации

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 работников  
МБОУ СОШ г.Сурска

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных  
обязанностей работникам МБОУ СОШ г.Сурска

Наименование выплаты	Размер ежемесячных выплат, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогическог о работника, рублей	Размер ежемесячных выплат, рублей
<i>педагогических работников общеобразовательных организаций</i>		
За проверку письменных работ		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах<*>	от 940 до 1900	X
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе <*>	от 1400 до 2320	X
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку<*>	от 940 до 1900	X
За классное руководство:		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в зависимости от наполняемости классов: для сельской местности 17 и более, для городской местности 25 и более.	x	от 3420 до 5125
За заведование:		
за заведование кабинетами,	x	не более 1 400

лабораториями<*>		
за заведование учебными мастерскими<*>	x	не более 2 780
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях<*>	x	не более 2 320
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями<*>	x	не более 2 320
за работу с молодыми специалистами в период их адаптации	x	1 000
за организацию работы по соблюдению требований к официальному сайту Организации	x	1 000
за руководство творческими группами учащихся (школьный театр, школьный музей, Точка Роста, ЮИД, ЮДП, КВН, танцующая школа, школьный хор, спортивный клуб, футбол в школу, самбо в школу, КЕС-баскет, финансовая грамотность, билет в будущее, учусь плавать, Юнармия, Проектория) <*>	x	от 1500 до 2000
за организацию работы Службы примирения Организации	x	1 000
за организацию работы мультимедийного центра на базе библиотеки	x	3 000
за организацию горячего питания учащихся в Организации (ответственному за организацию питания)	x	2 000
за работу по ведению личных дел учащихся	x	1 000
за разъездной характер для обеспечения образовательного процесса	x	3 000
за кураторство «Культурная суббота», «Культурный дневник школьника»	x	500
<i>Наименование выплаты</i>	<i>x</i>	<i>Размер</i>

		<i>единовременных выплат, рублей</i>
за работу в должности начальника школьного лагеря в каникулярный период: - весенне-осенний период - летний период	x	2 000 5 000
за музыкальное сопровождение праздников (в т.ч. запись аранжировок и муз. треков)	x	1 000
за организацию смены 5-ти дневных сборов начальнику сборов, начальнику штаба	x	5 000
за организацию военно- спортивных игр (за сутки) <*>	x	от 500 до 1000
<i>Наименование выплаты</i>	<i>Размер ежемесячных выплат, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей</i>	<i>Размер ежемесячных выплат, рублей</i>
<b><i>педагогических работников дошкольных образовательных организаций</i></b>		
за заведование учебно-опытного участка в дошкольной образовательной организации<*>	x	не более 2 320
за руководство методической, цикловой комиссией<*>	x	не более 2 320
за работу с молодыми специалистами в период их адаптации	x	1 000
за руководство творческими группами воспитанников<*>	x	от 1500 до 2000
за работу по ведению личных дел воспитанников	x	1 000
за осуществление систематического контроля по оплате квитанций родителями и отсутствия задолженности, за ведение документации и оформление сведений для компенсации части родительской	x	1 000

платы за присмотр и уход за детьми		
<i>Наименование выплаты</i>	x	<i>Размер единовременных выплат, рублей</i>
за музыкальное сопровождение праздников (в т.ч. запись аранжировок и муз. треков)	x	1 000
за организацию работы по правилам дорожной безопасности дошкольников	x	1 000
<i>Наименование выплаты</i>	<i>Размер ежемесячных выплат, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, коэффициент</i>	<i>Размер ежемесячных выплат, рублей</i>
<i>педагогических работников организаций дополнительного образования</i>		
сопровождение официального сайта тестирование ВФСК «ГТО» Городищенского района, соблюдение нормативных документов в сфере оказания платных образовательных услуг, организация работы на оказание муниципальных услуг в социальной сфере <*>	0,52	x
за работу с разновозрастной группой детей<*>	0,20	x
за организацию работы, связанную с выездом: за работу в помещениях, находящихся за пределами организации дополнительного образования<*>	0,32	x

<\*> Выплаты устанавливаются конкретной организацией в фиксированном размере.

<\*\*\*> Конкретный размер выплат устанавливается организацией дополнительного образования самостоятельно и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по образовательной организации на соответствующий финансовый год.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ СОШ г. Сурска 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 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;

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, носящих 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.