

ПРИНЯТО
на собрании трудового
коллектива МБОУСОШ
с. Липовка
протокол № 2 от 11.01.2021 г

УТВЕРЖДЕНО
директором МБОУСОШ
с. Липовка

Пр. № 1А-п от 11.01.2021 г.
А.А. Апурина



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и о выплатах надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Липовка
Башмаковского района Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Башмаковского района Пензенской области, утвержденного решением Собрания Представителей Башмаковского района Пензенской области от 31.08.2015 г. № 428-47/3 (с последующими изменениями).

1.2. 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:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в учреждениях образования;
- 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 на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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 может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

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.

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

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.

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

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

1.5. Система оплаты труда в МБОУСОШ с. Липовка регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и 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 учреждений образования

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные 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;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в учреждениях образования;
 - уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУСОШ с. Липовка устанавливается настоящим положением (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением.

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

2.4. При расчете должностных окладов работникам образовательных учреждений размеры округляются до целого рубля по принципу математического округления.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.5. Размер оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в учреждениях образования ([приложение № 4](#))

2.6. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении [нормы](#) труда за ставку заработной платы ([приложение №2](#))

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

- для работников образовательного учреждения по следующей формуле:

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

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

п.р

«О – оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в учреждении образования»;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ – 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 1 января 2014 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

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

2.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

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

2.11. 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 № 7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

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

$$З = \overset{\text{п.р.}}{О} + \overset{\text{п.р.}}{В} + \overset{\text{п.р.}}{Д} + \overset{\text{п.р.}}{С} \quad \text{, где}$$

п.р. ф

З - месячная заработная плата педагогического работника;

п.р.

О - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по ф

тарификации объема учебной нагрузки;

п.р.

В - компенсационные выплаты педагогическому работнику;

п.р.

Д - доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;

п.р.

С - стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата руководителя МБОУСОШ с. Липовка, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, индексируется соответственно.

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя школы устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя школы.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании методик, утвержденных учредителем учреждения.

В случае реорганизации учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

2.14. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в учреждении образования.

(в ред. Постановления Правительства Пензенской обл. от 30.09.2009 N 749-пП)

Размеры окладов руководителей структурных подразделений учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений и по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений даны в приложении №1 2.15. Зарботная плата работников АУП (руководителя учреждения, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З = \frac{Рук(АУП)}{Рук(АУП)} + \frac{Рук(АУП)}{д} + С, \text{ где}$$

З - месячная зарботная плата руководителей и других работников Рук(АУП)

из числа АУП;

Рук(АУП)

О - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

д

Рук(АУП)

Д - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования, для руководителя устанавливаются учредителем);

Рук(АУП)

С - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются учредителем).

Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности учреждения образования.

Премирование руководителей учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным учредителем.

Порядок расчета зарботной 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 учреждении образования.

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

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

$$З = \frac{УВП}{УВП} + \frac{УВП}{д} + С, \text{ где}$$

З - месячная зарботная плата работника из числа УВП и ОП;

УВП

УВП

О - оклад работника из числа УВП и ОП;

д

УВП

В - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

УВП

С - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения)».

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

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

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

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

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

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

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

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

$$З = O + V + C, \text{ где}$$

раб раб раб
З = О + В + С , где
Раб д

З - месячная заработная плата рабочих и прочих работников из числа
раб

УВП и ОП;

раб

О - оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

Д

раб

В - выплаты компенсационного характера;

раб

С - стимулирующие выплаты (устанавливаются руководителем учреждения образования).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера (приложение № 6).

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных

бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

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

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

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

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам

2.24. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором (приложение №8).

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

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

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.28. В целях стимулирования работников МБОУСОШ с. Липовка к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

2.29. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных жалоб;

2.30 Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты производятся в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя МБОУСОШ с. Липовка

2.31. Перечень показателей, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда педагогических работников МБОУСОШ с. Липовка, определены в соответствии с критериями, самостоятельно разработанными учреждением (приложение 9).

2.32. Подведение итогов показателей по стимулирующим выплатам производится для педагогических работников **не чаще одного раза в квартал**. Выплаты производятся ежемесячно в последующем за отчетным кварталом месяце в установленные сроки:

* по итогам первого квартала текущего года выплату производить во втором квартале текущего года

* по итогам второго квартала текущего года выплату производить в третьем квартале текущего года

* по итогам третьего квартала текущего года выплату производить в четвертом квартале текущего года

* по итогам четвертого квартала текущего года выплату производить в первом квартале следующего года.

2.33. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе критериев и в рублях.

2.34. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ)приходящегося педагогическим работникам, запланированного на месяц, на общую сумму баллов, заработанных за квартал.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.35. Для определения размера стимулирующих выплат педагогическому работнику учреждения за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.

2.36. Для установления педагогическим работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора МБОУСОШ с. Липовка. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек.

2.37. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

2.38. Заседания комиссии проходят с 10 по 12 число месяца, следующего за кварталом.

2.39. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 1/3 состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

2.40. Председатель комиссии один раз в квартал предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБОУСОШ с. Липовка

2.41. На основании протокола Комиссии директор МБОУСОШ с. Липовка в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.42. Установить с 01.09.2020 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

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

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

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

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

3.2. При формировании проекта бюджета Башмаковского района на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств 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 (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);
- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Башмаковского района 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 муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательное учреждение 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 Башмаковского района.

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 образовательное учреждение 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 образовательного учреждения - 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 муниципальных услуг.

3.4. Руководителями образовательных учреждений обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение №1
к положению о системе оплаты труда и о выплатах
надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области

Оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников МБОУСОШ с. Липовка
(в соответствии с [приказом](#) Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Зам. директора по учебно-воспитательной работе старший вожатый	На 30% ниже оклада директора
2 квалификационный уровень	Учитель (внеур. Деят-ть)	8213,00
3 квалификационный уровень		
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213,00
	учитель	8213

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036.

Приложение №2
к положению о системе оплаты труда и о выплатах
надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы

**Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала МБОУСОШ с. Липовка
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих
(в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих"(с последующими изменениями)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Лаборант	4369
3 квалификационный уровень		
	Библиотекарь	

**Оклады
рабочих и прочих работников из числа
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
МБОУСОШ с. Липовка
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих
(в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих"(с последующими изменениями)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Уборщик служебных помещений	4101
	Сторож	
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		

	Повар	
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень		
4 квалификационный уровень	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников»	

Приложение № 3

к положению о системе оплаты труда и о выплатах надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
От 2 до 5 лет	0,035
От 5 до 10 лет	0,07
От 10 до 20 лет	0,105
Свыше 20 лет	0,15

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам

Квалификационная категория	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
1-я квалификационная категория	0,36

Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей

**педагогических работников, применяемый для осуществления
ежемесячных выплат педагогическим работникам
МБОУСОШ с. Липовка**

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда и о выплатах
надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области

Коэффициенты специфики работы
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников МБОУСОШ с. Липовка с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Рекомендуемые коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2

Примечание: В случаях, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда и о выплатах

**надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области**

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА РАБОТНИКАМ
МБОУСОШ с. Липовка
Башмаковского района Пензенской области**

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

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. 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 ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

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 № 6
к положению о системе оплаты труда и о выплатах
надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Почасовая оплата труда учителей, и других педагогических работников учреждения 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 больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных

учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (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.

Приложение №7
к положению о системе оплаты труда и о выплатах
надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Липовка Башмаковского района
Пензенской области

Порядок определения размера доплат
за дополнительные виды и объемы работы

1.1. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

1.2. В учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами (приказом руководителя на основании решения комиссии), коллективным договором в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

1.3. Руководителю доплаты за дополнительные виды работ определяет и выплачивает Учредитель (Отдел образования). И.о. директора доплаты устанавливаются учреждением.

1.4. Перечень выплат за дополнительный объем работ:

Таблица N 1

Наименование выплаты	Размер
За проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов)	400 руб. за ставку каждому учителю
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике	1 час – 50 руб.
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по физике, химии, иностранному языку	1 час – 20 руб.

Таблица N 2

Наименование выплаты	Размер
----------------------	--------

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (размеры)	
За классное руководство:	
за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	За 1 ученика-220.0 руб.
За заведование:	
за заведование кабинетами	250-00
за заведование учебными мастерскими	250-00
Ответственному за пожарную безопасность	1000-00
За выполнение обязанностей механика	00-00
Ответственному по БДД	2000-00
Ответственный за профилактическую работу	00-00
За работу с сайтом	2000-00
Ответственному за питание	1000-00
Ответственность за проектную деятельность в школе	00-00
За организацию учебного процесса (исполнение обязанностей замдиректора)	3000-00
За организацию внеклассной работы	1500-00
За работу библиотеки	2000-00
За уч.оп. участок	2000-00
Теплица	1500-00
Обслуживающему персоналу	
Лаборанту: за выполнение обязанностей делопроизводителя	2324-75
за выполнение обязанностей диспетчера	1100-00
за ведение журнала уч. Пут. листов	2500-00
Ответств. за газ. хозяйство	2000-00
Водителю: за выполнение ремонтных работ	
Повару: за заведование столовой	
за доставку продуктов	
Уборщику служебных помещений: 1 лицу- за уборку территории, 2 лицу - за уборку территории, осуществление пропускного режима 3 лицу-за уборку территории, осуществление пропускного режима	5692,15 733387,35 5214,6
Сторож: за уборку территории ночные	

1.5. За выполнение внеплановых заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

1. Уполномоченному по правам участников образовательного процесса – 2500 руб.
2. Лицу, отвечающему за охрану труда - 1000 руб.
3. Лицу по созданию проектов и руководство внеурочной деятельностью – 3000 руб.
4. Ответственному за организацию оздоровительной кампании (лето)– 3500 руб.
(осень, зима, весна) по 1000руб (разовая выплата по факту)
5. Дополнительные занятия по подготовке к ГИА
(за каждый факт согласно графика) – 50 руб.
6. Профилактическая работа с детьми из социально – неблагополучных семей (кл. рук.)- 2000 руб.
7. Лицу: за организацию работы Советов в школе и ведение документации, связанной с работой Советов; за эффективную организацию работы с семьёй; за организацию и контроль вечернего дежурства на дискотеках –1,500- 2000 руб.
8. За участие и победу педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях «Учитель года», «Педагогическая инициатива», «Педагогический олимп»—1500/3000 рублей..
9. Ответственному за проектную деятельность– 3000 руб.
10. За выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (отдельные поручения директора) за каждое – 3000 руб.
11. Организация каникулярного отдыха учащихся:
в летний период (за 21 день пребывания детей в лагере)за увеличенный объём:
Начальник лагеря-----3000руб
Воспитатель -1000руб
В осенний, весенний, зимний период
(7 дней пребывания детей в лагере)
Начальник лагеря—1500руб
Воспитатель -----700 руб
12. Педагогам, работающим с одарёнными детьми и достигшими результатов на региональном этапе: За 1 место-1000 руб. за одного ученика
За 2 место –700руб.за одного ученика
За 3 место -400 руб. за одного ученика
За участие на федеральном этапе1000 руб.: за призовое место-2000рублей
13. Публикации в СМИ – 500 руб.
14. Сопровождающему детей на подвозе: систематически- 1000 руб.
Эпизодически- 300 руб.
15. Заместителю директора за подготовку срочной школьной документации - 1000 руб.
16. Педагогу- психологу за подготовку срочной школьной документации - 1000 руб.
17. Лицу за подготовку и проведение общешкольных мероприятий с привлечением родителей:
Ответственному – 1000 руб. (за каждый случай)
Участникам -250 руб. (за каждый случай)
18. Лицу, а) Ответственному за организацию воспитательной работы- от 1500-3500 рублей
Б). за организацию спортивно- массовой работы -от 1500-3000рублей
19. Руководителю работы обучающегося- участника (победителя) конкурса -1500руб.
20. Лицу, Ответственному за организацию и проведение тестирования -1000руб
21. Лицу, Ответственному за профилактическую работу -1500-00
22. Лицу, Ответственному за предпринимательскую деятельность ---- 2000руб.
23. Лицу, ответственному за спортивно- массовую работу (По факту) - от 2000 -4000руб.
24. Лицу за оформительскую работу (по факту) от1000-2000руб.
25. Лицу, ответственному за работу «Школьной службы примирения» (ШСП)-2500руб
26. Председателю школьной ПМПк 2500руб.
27. Лицу за подготовку и составление отчетности по питанию -2000руб.
28. Лицу за размещение информации на сайте: -2000руб.

29. Лицу за руководство по проведению: онлайн уроков по финансовой грамотности (по факту)-от1000до3000рублей

За проекты: Проектория (по факту)---2000руб., «Волонтёрское движение»-1000рублей: «Учусь плавать»-2000рублей.: За «РДШ»-2000,00, за руководство «ЮНАРМИЯ»-2000,00

30. Заместителю директора по УВР за увеличенный объем работы- 4500руб

31. Кл. руководителям за организацию и руководство конкурсной работой по питанию --- 1000руб.

31. За дистанционную работу по удаленке :а)по руководству Онлайн конкурсов-2000; б) Онлайн проектов-2000; в)Онлайн конференциях-1000; г)Онлайн опросах-747-00; д)Дистанционное обучение-2000-00;

Обслуживающему персоналу:

***Уборщику служебных помещений:**

32. За исполнение сантехнических работ по устранению аварийных ситуаций – 500 руб.

33. Ремонт крыши -1000 руб.

34. За подготовку школы к новому учебному году – по 1000 руб.

35. За санитарно-гигиеническую работу – по 500 руб.

36. За уборку территории около школы (за работу дворника. очистке от снега крыши, территории) – по 1000 руб.

37. Высокое качество генеральных уборок – по 500 (за каждый случай)

38. Выполнение отдельных поручений директора –1000руб.

39. За исполнение обязанности кухонного работника (по факту)от1000 до 2000рублей

*** лаборанту:**

39. За подготовку документации по котельной к отопительному сезону – 1000 руб.(разовая выплата)

40. За выполнение обязанности завхоза– 3000 руб.

41. За работу с архивными документами – 500 руб.

42. За срочность работ с электронными носителями- 500 руб.

43. Оперативное выполнение заявок учителей –500 руб.

44. Ведение воинского учета – 500 руб. .(разовая выплата)

45. Ответственность за работу с электронной почтой –300 руб.

46. Выполнение отдельных поручений директора (за каждое) – 500 руб.

47. За выполнение обязанностей механика -2500-00

***и.о. библиотекаря:**

48. За срочность оформительской работы (за каждое) -500 руб.

49. За участие в ярмарках, конкурсах – 500 руб.

50. За срочность работ с электронными носителями – 500 руб.

51. Оформление тематических выставок - 500 руб.

ПРИНЯТО
на собрании трудового
коллектива МБОУСОШ с. Липовка
протокол № 2 от 11.01. 2021 г

УТВЕРЖДЕНО
директором МБОУСОШ с. Липовка
_____ А.А. Апурина
Пр. №1А-п от 11.01.2021 г.

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Липовка
Башмаковского района Пензенской области

I. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 : Бюджетным Кодексом Российской Федерации,

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", и иными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда;

Законом Пензенской области от 20.12.2013 N 2508-ЗПО "Об установлении региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Пензенской области на 2014 год";

Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», , другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2.. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, в соответствии с Уставом школы в заработную плату работников муниципального общеобразовательного учреждения входят выплаты стимулирующего характера.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам ОУ, школа устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Настоящим Положением устанавливается порядок стимулирующих выплат, распространяющихся на работников МБОУСОШ с. Липовка.

1.5.. Стимулирующие выплаты формируются за счет следующих средств:

- 1) бюджета Пензенской области;
- 2) бюджета Башмаковского района.

4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются специально назначенной приказом директора комиссией по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива, с учетом мнения профсоюзного комитета и совета школы, и утверждаются директором школы.

. 7. Стимулирующие выплаты работникам могут производиться одновременно в течение года. Единовременные выплаты сотрудникам школы могут производиться за счет экономии по заработной плате согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по следующим бюджетам: бюджет Пензенской области, бюджет района.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат единовременного характера (показателей стимулирования за качество труда) и шкала баллов для критериев оценки показателей качества труда работников МБОУСОШ с. Липовка прилагается.

8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работает в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

10. Работник, не согласный с решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам.

11. Комиссия вправе отказать работнику в рассмотрении материалов, если они не представлены в срок без уважительной причины или представлены не по установленной форме.

12. Стимулирующие выплаты производятся при условии:

- надлежащего исполнения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и в области образования;
- неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы;
- своевременного исполнения решений, приказов и поручений директора школы и вышестоящих организаций;
- отсутствия дисциплинарных взысканий.

13. Кроме того, работники учреждений могут премироваться к юбилейным датам;

14. Положение действует 01.09.2020г. по 31.08.2021г.

1.2. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) общеобразовательного учреждения для педагогических работников и **может быть применена в отношении иных категорий работников общеобразовательных учреждений.**

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения:

- обязательное участие управляющих советов общеобразовательных учреждениях в распределении стимулирующей части ФОТ;
- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам общеобразовательного учреждения из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закрепленных на уровне общеобразовательного учреждения показателей, определяющих качество и результативность труда работника общеобразовательного учреждения;

- балльный характер учета результатов работы сотрудников общеобразовательного учреждения для распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения;

2. Порядок расчета стимулирующих выплат

2.1.. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается следующим регламентом:

2.1.2. Учителя представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями и формой «Таблица самоанализа индивидуальных достижений педагогического работника» на основании документов, собранных в «Портфолио» по состоянию на 1 число каждого квартала. Текущего года.

2.1.3 Комиссия по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива рассматривает представленные материалы на заседаниях, проводимых соответственно в начале каждого квартала и осуществляет расчет итоговых баллов, который дает основание для начисления установленных стимулирующих выплат четыре раза в год.

2.1.4. Протоколы комиссии по начислению стимулирующих выплат согласовываются с профсоюзным комитетом школы и утверждаются директором.

6. Решение о стимулирующих выплатах оформляется приказом директора и доводится до сведения членов коллектива.

2.1.5. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения, вносятся приложениями в коллективный договор.

2.1.6. В целях стимулирования работников МБОУСОШ с. Липовка к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

2.1.7. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты производятся в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя МБОУСОШ с. Липовка.

2.1.8.. Перечень показателей, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда педагогических работников МБОУСОШ с. Липовка, определены в соответствии с критериями, самостоятельно разработанными учреждением (приложение 9).

2.1.9.. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе критериев и в рублях.

2.1.10.. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) приходящегося педагогическим работникам, запланированного на месяц, на общую сумму баллов, заработанных за квартал.

2.2 Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах общеобразовательного учреждения и коллективном договоре.

2.29. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных жалоб:

2.30 Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты производятся в абсолютных величинах (рублях) е

2.3 Подведение итогов показателей по стимулирующим выплатам производится для работников не чаще одного раза в квартал. Выплаты производятся ежемесячно в

последующем за отчетным кварталом месяце в установленные сроки, согласно коллективного договора.

2.28. В целях стимулирования работников МБОУСОШ с. Липовка к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты

- по итогам первого квартала текущего года выплату производить во втором квартале текущего года
- по итогам второго квартала текущего года выплату производить в третьем квартале текущего года
- по итогам третьего квартала текущего года выплату производить в четвертом квартале текущего года
- по итогам четвертого квартала текущего года выплату производить в первом квартале следующего года.

2.33. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе критериев и в рублях.

2.34. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) приходящегося педагогическим работникам, запланированного на месяц, на общую сумму баллов, заработанных за квартал.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.35. Для определения размера стимулирующих выплат педагогическому работнику учреждения за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.

2.36. Для установления педагогическим работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора МБОУСОШ с. Липовка Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек.

2.37. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

2.38. Заседания комиссии проходят с 10 по 12 число месяца, следующего за кварталом.

2.39. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 1/3 состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

2.40. Председатель комиссии один раз в квартал предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБОУСОШ с. Липовка

2.41. На основании протокола Комиссии директор МБОУСОШ с. Липовка в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

После увольнения работника стимулирующие выплаты будут начисляться после оценки показателей за текущий квартал и выплачиваться после увольнения из расчета стоимости балла каждого месяца следующего за кварталом увольнения.

3.6. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с управляющим советом общеобразовательного учреждения и утверждается приказом руководителя.

3.7. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся

в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

3.8. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, могут устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года или носить единовременный характер.

3.9. Стимулирующие выплаты за качество и результативность работы работников основываются на результатах их деятельности. Критерии оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.

3.10. Виды выплат производятся при наличии и на основании подтверждающей документации, подготовленных заместителями директора школы, выписками из приказа по школе, ксерокопиями грамот, дипломов, газетных публикаций, конспектов мероприятий, протоколов собраний, при наличии и на основании подтверждающей информации на официальном сайте школы или справок подготовленных заместителями директора школы.

3.11. Параметры оценки деятельности работников ОУ приведены в таблице «Критерии и качественные показатели результативности труда работников» (приложение 1)

3.12. Снятие стимулирующих выплат, надбавок определяется следующими причинами:

- наличие дисциплинарного взыскания
- нарушение трудовой дисциплины, трудового распорядка, трудового договора
- не выполнение или не качественное выполнение должностных обязанностей и приказов по школе
- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога.

3.13. «Единовременная выплата стимулирующего характера педагогическим работникам по основному месту работы к началу 2020-2021 учебного года устанавливается в размере 5750 рублей. Выплата назначается основным педагогическим работникам, состоящим в штате образовательного учреждения по состоянию на 25 августа 2020 года, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.»

Директор МБОУСОШ с. Липовка и заместители директора имеют право внести предложение по изменению количества баллов в течение учебного года при выявлении существенных недостатков в деятельности педагога.

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

III. Расчет размеров выплат из стимулирующей части.

1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (каждого месяца). Размер стимулирующих выплат каждому работнику за квартал определяется следующим образом:

1. Произвести подсчет баллов за предыдущий квартал по количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника.
 2. Суммировать баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).
 3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
 4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за месяц. Выплаты производятся единовременно ежемесячно.
 5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.
 6. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера, учитывая мнение представительного органа работников МБОУ СОШ с. Липовка (профком школы).
 7. Комиссия до 12 числа подает протокол для оформления приказа, который отправляется в бухгалтерию отдела образования
 8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решение о премировании работников МБОУ СОШ с. Липовка по итогам квартала, по итогам года в случае экономии фонда заработной платы, учитывая мнение профкома МБОУ СОШ с. Липовка.
9. Выплаты устанавливаются
- педагогическим работникам в балльном соотношении к базовому окладу по основной должности;
 - прочим педагогическим работникам – в балльном соотношении к базовому окладу по основной должности;
 - учебно-вспомогательному и техническому персоналу - в денежном соотношении к базовому окладу по основной должности.

IV Оценка качества и результативности труда работников МБОУСОШ с. Липовка

4.1 Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне общеобразовательного учреждения показателей качества и результативности труда с количеством баллов каждому критерию.

4.2 Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

4.3 Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

4.4.1). Работникам МБОУСОШ с. Липовка может быть оказана материальная помощь:

- в связи с проведением длительного лечения, несчастного случая – в размере 5000 рублей
- к личному юбилею 50 лет и далее каждые 5 лет – 1000 рублей

*. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и утверждается комиссией по стимулирующим выплатам

2). Работникам МБОУСОШ с. Липовка могут устанавливаться стимулирующие единовременные(разовые) выплаты за выполнение **особо важных и срочных работ:**

а). За исполнение обязанностей начальника детского оздоровительного лагеря от 2000- до 5000 рублей;

б).воспитателям ДОЛ от 700 до 2000 рублей.

в). Ответственному за организацию отдыха и оздоровления детей в летний период – от 1000 руб. до 3000 рублей. (разовая выплата по факту)

- за исполнение обязанностей директора школы на время его отсутствия (болезнь, отпуск) – от 2000 до 6000 руб.

Г)Уборщику служебных помещений:

- за устранение аварийных ситуаций, аварий в отопительной системе -5000 руб.

- электропроводке -500 руб.

- канализации -500 руб.

- водоснабжении -500 руб.

- ремонт крыши -500 руб.

- за подготовку школы к новому учебному году – по 500 руб.

- за уборку туалета – по 300 руб.

- за уборку территории около школы (за работу дворника) – по 300 руб.

ж) лаборанту:

- за срочность подготовку документации по котельной к отопительному сезону – 1000 руб.

- за своевременную и качественную подготовку школы к новому учебному году- 4000 руб.

З)учителю физической культуры:

- за сохранность спортивного инвентаря – 500 руб.

- за вовлечение обучающихся в спортивные секции, внеурочную деятельность – 500 руб.

К) учителю музыки:

- за внеклассную работу связанную с подготовкой к праздникам – 500 руб.

* учителям: за срочную работу на пришкольном участке – 250 руб..

* учителю ИКТ: за срочное обслуживание компьютеров -200 руб.

Л). библиотечарю:

- за срочность оформительской работы -200 руб.

- за предпринимательскую деятельность – 1000 руб.

- за срочность работ с электронными носителями – 200 руб

Н). Учителям:

- за работу в оздоровительном лагере – от2000-3000 руб.

: Решение об установлении выплат указанных в п. 4.4. утверждается приказом руководителя ОУ по согласованию с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств.

4.5. Педагогическим работникам МБОУСОШ с. Липовка может быть установлена стимулирующая выплата в размере базового оклада:

«Единовременная выплата стимулирующего характера педагогическим работникам по основному месту работы к началу 2020-2021 учебного года устанавливается в размере одного базового оклада при педагогической учебной нагрузке 0,5 ставки и более, при нагрузке менее 0,5 ставки выплата рассчитывается пропорционально занимаемой должности. Выплата назначается основным педагогическим работникам, состоящим в штате образовательного учреждения по состоянию на 21 августа 2020 года, кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.»

КРИТЕРИИ

**для оценивания качества труда педагогических работников и установления им надбавок
стимулирующего характера**

I. Переход на новые образовательные стандарты		
1	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах (и деятельность педагога, классного руководителя в рамках региональных проектов) (с обязательным размещением информации на сайт)</u>	
1.1	Региональный проект «Образование для жизни»: промышленный туризм: - организация экскурсий с представлением отчета на школьном сайте - презентация разработанного проекта (по результатам) - за привлечение родителей к реализации проекта (по результатам)	1 за каждый факт 1 1
1.2	создание энциклопедии «Про100 профессия»: (по результатам) - организация экскурсий с представлением отчета на школьном сайте - разработка проекта и его презентация - за привлечение родителей к реализации проекта	1 за каждый факт 2 1
1.3	«Обучение через предпринимательство»: (по результатам) - организация экскурсий с представлением отчета на школьном сайте - презентация разработанного проекта - за привлечение родителей к реализации проекта	1 за каждый факт 1 1
1.4	«Галерея трудового почета и славы» (по результатам) - разработка проекта и его презентация - за привлечение родителей к реализации проекта	2 1
1.5	«Живи, село!» (по результатам) - разработка проекта в различных номинациях и их презентация - за привлечение родителей к реализации проекта	2 1
1.6	«История села: люди, достижения» (по результатам) - разработка проекта в различных номинациях и их презентация - за привлечение родителей к реализации проекта	3 1
1.7	«ПРОчтение» (по результатам) - организация экскурсий с представлением отчета на школьном сайте - презентация разработанного проекта - за привлечение родителей к реализации проекта	1 за каждый факт 1 1
1.8	Социальные проекты (по результатам) -организация экскурсий с представлением отчета на школьном сайте - презентация разработанного проекта - за привлечение родителей к реализации проекта	1 за каждый факт 1 1
1.9	Региональный проект Движение нового поколения «Мы – вместе!» - за привлечение родителей к реализации проекта -участие в спортивных мероприятиях (школа, район) -организация занятости обучающихся на переменах (двигательная активность) -обеспечение 100% занятости в спортивных мероприятиях, клубах - победа учащихся в соревнованиях уровень района, уровень области	1 за каждый факт 1 2 2 1 место – 3 2 место – 2 3 место – 1 1 место – 3 2 место – 2
1.10	Руководителям проектов: по факту:	3 место –1

	«Мы из Пензы»: с информацией на сайте: «Книга школы. А мы из Пензы».	1б-уровень класса 5б- книга школы
.11	Проектория, Финансовая грамотность, Волонтерское движение, Шахматная школа, Танцующая школа, Поющий край Живая классика. «РДШ»,»ЮНАРМИЯ», ЭКО проекты» с информацией на сайт о работе проекта.	1 б- уровень школы 2 б –уровень района 3 б- федеральный уровень
1.12.	Проект: Русская усадьба и другие	
1.13.		1б (до5чел дети войны)
1,14.	Проект « Дети войны», «Культурная суббота», «Проектория», «Финансовая грамотность» Проект «Учусь плавать» Руководителю Обученность детей плаванию:	1б. 50%-2б От 70%-3б.
	<u>2.Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u>	
2.1.	- положительная динамика проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство, трудовых десантов) в организации жизнедеятельности: <ul style="list-style-type: none"> • учреждения • села 	1 2
2..2	<u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:</u> <ul style="list-style-type: none"> • охват обучающихся до 3 человек, • охват обучающихся от 4 до 5, *охват обучающихся свыше	1 2 4
2.3.	А)Организация и проведение общешкольных мероприятий с привлечением родителей В)Организация и проведение классных мероприятий во внеурочное время с привлечением родителей	3 1
II. Система поддержки талантливых детей		
3	<u>Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских на базе предметных кабинетов (наличие плана работы, графика работы, отчет в форме защиты проектов):</u>	
3.1	- на уровне образовательного учреждения,	1
3.2	- на муниципальном уровне,	2
3.3	- на региональном уровне	3
3.4.	- федеральном уровне	5
4	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в научно-практических конференциях, исследовательских работах, конкурсах , « Школа Архимеда», « Весениада» и т.д.</u>	
4.1		1
4.2	-на уровне образовательного учреждения	2
4.3	- на уровне района	4
4.4	-на уровне области	
	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах и т.д. (районные, областные)</u>	
	на уровне образовательного учреждения	1
	- на уровне района	2
4.5	-на уровне области	4
	<u>-дистанционные олимпиады</u>	
	-участие	1
	- победа	2

4.6	<u>Положительная динамика результативности участия обучающихся в проектах, конкурсах, в том числе 75 лтию Победы, форумах, конференциях, смотрах и др. (с обязательным размещением на сайт)</u> победа обучающихся (наличие диплома, грамоты, сертификата) на уровне ОУ на уровне района на уровне области	1 2 4
5	<u>Положительная динамика результативности работы школы для одаренных детей:</u>	
5.1	- положительная динамика привлечения учащихся к работе школы для одаренных детей	2
5.2	- положительная динамика участия учащихся и педагога работе школы для одаренных детей	2
5.3	- самостоятельная разработка и использование педагогом образовательных программ и проектов работы школы для одаренных детей	4
III. Совершенствование учительского корпуса		
6	<u>Результативность участия педагога в методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических пособий, диссертационных исследований и др.):</u>	
6.1	- участие педагога в научно-методической деятельности уровень образовательного учреждения	1
6.2	уровень района	2
6.3	уровень области	3
6.4	- выступление педагога на научно-методических объединениях и обмен педагогическим опытом (в научно-практических конференциях, акциях, семинарах, публикации, открытые уроки, открытые мероприятия и др.) уровень образовательного учреждения	1
6.5	уровень района	2
6.6	уровень области	3
7	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях: (с обязательным размещением на сайт)</u>	
7.1	личное участие педагога в профессиональных конкурсах: (Педагогическая инициатива, Педолимп, и др.) 1. на уровне образовательного учреждения,	2
7.2	2. на муниципальном уровне,	5
7.3	3. на региональном уровне,	8
7.4	наличие призового места в профессиональных конкурсах: (учитель года) на уровне образовательного учреждения,	2
7.5	на муниципальном уровне,	5
7.6	на региональном уровне,	8
8	<u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u>	
8.1	- на муниципальном уровне,	1
8.2	- на региональном уровне,	2
8.3	- организация выставок:	
8.4	уровень образовательного учреждения	1
8.5	уровень района	2
8.6	уровень области	4
8.7	- организация (участие) мониторинга индивидуальных результатов педагогов	1
8.8	- реализация мероприятий в рамках проекта «Пензенская Лига новых школ»	4
9	<u>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</u>	
9.1	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	2
IV. Сохранение и укрепление здоровья школьников		

10	<u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья» (организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных спортивных достижений обучающихся) (с обязательным размещением на сайт)</u>	
10.1	- дневники спортивных достижений, личностного роста, тесты губернатора	1
10.2	- мониторинг динамики индивидуальных спортивных достижений обучающихся	2 за класс
11	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием):</u>	
11.1	- 100 %	4
11.2	- не менее 95 %	2
12	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u>	
12.1	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия;	1
12.2	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете;	1
12.3	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН.	1
12.4	- положительная динамика работы ответственного за организацию работы по профилактике табакокурения	1
13	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися: (с обязательным размещением на сайт)</u>	
13.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)	1
13.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (по результатам)	1 за каждое
13.3	- положительная динамика работы воспитателей лагерей по занятости: летнего осеннего	4 2
13.4	- положительная динамика по организации работы лагерей начальника лагеря: летнего осеннего	5 3
13.5	- положительная динамика работы ответственного за организацию отдыха и оздоровления детей	2
V. Изменения элементов образовательной инфраструктуры		
14	<u>Вклад педагога в оформление кабинета, школы, мастерской и др.:</u>	
14.1	- участие в конкурсе на «Лучший учебный кабинет» (по итогам подготовки к учебному году)	1
14.2	- оформление интерьера кабинета, школы в соответствии с современными требованиями;	1 (за каждый факт)
14.3	- подготовка и размещение информации, отчета о работе класса на сайтах школы и района	0,5 за каждый
14.4	- положительная динамика работы с сайтом школы; обновление.	1
14.5	- положительная динамика с программой Барс;	2
14.6	- положительная динамика проведения учебно – опытнической работы: на пришкольном участке в закрытом грунте (теплица)	3 3
VI. Расширение самостоятельности школы		
15	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность школы (с обязательным размещением на сайт)</u>	
15.1	- в рамках деятельности семейных клубов	1 за каждый факт
15.2	- привлечение к деятельности общественных организаций (советы отцов, бабушек и др.)	1 за каждый факт
15.3	- активность родительской общественности в деятельности Управляющего совета, Совета бабушек, Совета отцов, Родительского комитета, Совета общественности и др.	1 за каждый факт
15.4	- участие в творческих конкурсах, мастер – классов	1
15.5	- деятельность родителей в рамках Родительского Всеобуча, Родительского Университета	1
15.6	- вовлечение родителей в организацию внеурочной деятельности учащихся (кружки, секции, клубы)	1
15.7	- участие родителей в учебно – воспитательном процессе класса, школы (посещаемость классных, общешкольных родительских собраний и др.)	1
15.8	- активность родителей в общешкольных мероприятиях	1
16	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления: (с обязательным размещением на сайт)</u>	
	положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:	

16.1	- класса;	1
16.2	- школы;	2
16.3	- микрорайона, населенного пункта	1
16.4	- день открытых дверей, день самоуправления	2