

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального**  
**общеобразовательного организации**  
**Вешкаймская средняя общеобразовательная школа №1**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со **статьёй 144** Трудового кодекса Российской Федерации, **Законом** Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Главы администрации МО «Вешкаймский район» №1178 от 09.12.2013 года « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Вешкаймский район» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ Вешкаймская СОШ №1 (далее – образовательное учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к **профессиональным квалификационным группам**, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательном учреждении.

1.5. Лица (за исключением медицинских работников) не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательном учреждении.

1.6. Оклады (должностные оклады) медицинских работников и работников библиотек устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам библиотек устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных учреждений определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО пкг} + \text{БО пкг} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с [приложениями № 1](#) и [№ 2](#) к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника образовательного организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений образовательных учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

## **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательных учреждений, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты 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, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в специализированных образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам образовательных учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам образовательных учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам образовательных учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам образовательных учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам образовательных учреждений за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.7.1. Работникам образовательных учреждений за классное руководство:

- в 1-4 классах – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- в 5-11 классах – до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.7.2. Работникам образовательных учреждений за проверку письменных работ:

- в 1-4 классах – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- по русскому языку и литературе в 5-11 классах – до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- по математике, иностранному языку - до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.3. Работникам образовательных учреждений за заведование вечерним, заочным отделением по специальности – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.4. Работникам образовательных учреждений за заведование кабинетами, лабораториями:

- в школах – до 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.7.5. Работникам образовательных учреждений за заведование учебными мастерскими – до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских – до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.6. Работникам образовательных учреждений за заведование учебно-опытными (учебными) участками – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.7. Работникам образовательных учреждений за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями в образовательных организациях – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.8. Работникам образовательных учреждений за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.9. Работникам образовательных учреждений за работу с библиотечным фондом учебников – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7.10. Работникам образовательных учреждений за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями – до 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8. Работникам образовательной организации с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организация и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Общеобразовательные организации (классы, группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, в том числе (медицинским работникам)	15,0-20,0
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения (учителям и другим педагогическим работникам)	20,0

3.9. Доплаты устанавливаются:

- работникам, указанным в пункте 3.7, подпунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.11 пункта 3.8 настоящего раздела, – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

- работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 и пункте 3.9 настоящего раздела, – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.10. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.8 настоящего раздела, устанавливаются нормативным актом образовательной организации.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются надбавки за типы и виды учреждений, за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам образовательных учреждений могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент выплаты, устанавливается локальным актом организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности учреждений.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательных учреждений ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным актом организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Вешкаймский район» (приложение № 4 к Положению).

4.6. Надбавка за типы и виды образовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

Образовательные организации, работа в которых дает право на установление надбавки за типы и виды учреждений	Размеры надбавки (%)
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (по должностям работников образовательных учреждений в соответствии с приложением № 3 к Положению)	20,0

При наличии у работников образовательных учреждений двух оснований для установления надбавки размеры надбавок суммируются.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории -50 %
- при наличии первой квалификационной категории -35 %
- при наличии второй квалификационной категории -22 %

4.8. Руководителям и специалистам, за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин), могут устанавливаться:

- доплата за учёную степень доктора наук – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- доплата за учёную степень кандидата наук – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательного организации с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных локальным актом образовательного организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем организации в отношении конкретного работника.

4.10. За результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки:

- учителям и преподавателям физической культуры - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- заведующим библиотеками, педагогам-библиотекарям, библиотекарям – в размере до 500 рублей;
- врачам – в размере до 2500 рублей;
- среднему медицинскому персоналу – в размере до 1000 рублей.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.12. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы
	Снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
Организация предпрофильного и профильного обучения	
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся

работе	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчётности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.13. Для установления премий по итогам работы в образовательном учреждении создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательного организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательного организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательного организации утверждается локальным актом образовательного организации по согласованию с профсоюзной организацией или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников образовательного организации.

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом образовательного организации в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утвержденным локальным актом образовательного организации.



4.15. Работникам образовательных учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственным и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за тип и вид образовательной организации, за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательной организации, за выслугу лет и квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации.

## **5. Порядок и условия**

### **оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений**

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений определяется с учётом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объёмов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной администрацией муниципального образования «Вешкаймский район».

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителям образовательных учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных учреждений устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательных учреждений, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- выполнением обязанностей, предполагающих участие в работе педагогических, методических советов, по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении учитываются режим работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени младших воспитателей учреждений для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на

новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается оклад, ставка заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее по мимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.8. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных учреждений, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования «Вешкаймский район».

В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

5.9.1. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с администрацией муниципального образования «Вешкаймский район».

5.9.2. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), объём учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных учреждений.

5.9.3. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

6.1. Зарплата руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Зарплата руководителей образовательных учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных учреждений.

Зарплата заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливается руководителями соответствующих образовательных учреждений.

6.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу образовательного организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного организации устанавливается Правительством Ульяновской области. Перечни должностей и профессий работников образовательного организации, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются учредителем образовательного организации.

Порядок и критерии определения кратности с целью установления должностного оклада руководителя образовательного организации утверждаются постановлением администрации муниципального образования «Вешкаймский район».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих образовательных учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного организации устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательного организации, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, разработанным и утвержденным учредителем образовательного организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам образовательных учреждений осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников школы.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы) руководителю образовательного организации в пределах фонда оплаты труда, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам образовательного организации более чем в два раза.

В образовательных организациях, осуществляющих приносящую доход деятельность, размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательного организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам образовательного организации более чем на 30 процентов.

## **7. Иные вопросы организации оплаты труда**

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам образовательных учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки преподавателями образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования.

7.5. Руководители образовательных учреждений для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных учреждений и скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательного организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными актами Российской Федерации.

7.8. Работникам школы в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения; при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребенка; в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательного организации на основании письменного заявления работника образовательного организации и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже **минимального размера оплаты труда** работникам образовательного организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со **статьей 133** Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательного организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже **минимального размера оплаты труда** осуществляется пропорционально отработанному времени.

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательного организации**

8.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников казённых образовательных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объёмов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании средств на оплату труда предусматриваются средства на установление надбавки за качество выполняемых работ:

-педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу государственных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, в размере не менее 22 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

-преподавателям и мастерам производственного обучения государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования в размере не менее 11 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель образовательного организации самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание образовательного организации в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников образовательного организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательному учреждению функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательного организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников школы лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательных учреждений может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета муниципального образования «Вешкаймский район», могут направляться образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.



Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Вешкаймская средняя общеобразовательная школа №1

ПРИКАЗ

30.09.2020

с. Вешкайма

№ 227 а

**О внесении изменений в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года № 190 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы»**

В соответствии с Постановлением муниципального учреждения администрации МО «Вешкаймский район» № 639 от 18 сентября 2020 года О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования « Вешкаймский район» от 09.12.2013 № 1178 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Вешкаймский район»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ № 190 от 30.12.2013 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы следующие изменения:
  - а) абзац шестой пункта 4.8 раздела 4 после слов «Почетный работник общего образования Российской Федерации» дополнить словами «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,
  - б) дополнить пунктом 4.11 следующего содержания:  
«4.11. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющих классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого равен 5000 рублям. При этом педагогический работник общеобразовательной организации, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более 2-х указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах. Установление ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство носит обязательный характер».
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 сентября 2020 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н. Е. Гайскова

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Вешкаймская средняя общеобразовательная школа №1

ПРИКАЗ

17.12.2020

с. Вешкайма

№ 279

**О внесении изменений в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года № 190 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы»**

В соответствии с Постановлением муниципального учреждения администрации МО «Вешкаймский район» № 916 от 14 декабря 2029 года О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования « Вешкаймский район» от 09.12.2013 № 1178 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Вешкаймский район»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

2. Внести в приказ № 345 от 29.12.2018 «О внесении изменений в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года № 190 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы» следующие изменения:

в подпункте 2.3 пункта 2 приложения 1:

а) абзац третий изложить в следующей редакции:

«8007рублей-для общеобразовательных организаций(за исключением дошкольных групп общеобразовательных организаций) и образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования;»;

б) дополнить общим абзацем четвёртым следующего содержания;  
«7891,1 рубля – для дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп общеобразовательных организаций;»;

в) абзацы четвёртый и пятый считать абзацами пятым и шестым соответственно.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2021 года.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н. Е. Гайскова

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Вешкаймская средняя общеобразовательная школа №1

ПРИКАЗ

03.02.2022 г.

с. Вешкайма.

№ \_\_\_ 20 \_\_\_

**О внесении изменений в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года №190 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы»**

В соответствии с постановлением муниципального учреждения администрации МО «Вешкаймский район» № 92 от 01 февраля 2022 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Вешкаймский район» от 09.12.2013 № 1178 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Вешкаймский район»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ № 345 от 29.12.2018 «О внесении изменений в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года № 190 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников школы» следующие изменения:
2. В подпункте 2.3. пункта 2 приложения 1:
  - а) в абзаце четвертом слова « 7894,1 рубля заменить словами «9307 рублей»;
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2022 года.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н. Е. Гайскова

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Вешкаймская средняя общеобразовательная школа №1

ПРИКАЗ

25.02.2022 г.

с. Вешкайма.

№ \_\_\_35\_\_

**О внесении дополнения в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года №190 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников школы»**

В соответствии рекомендациями Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

5. Внести в приказ директора МОУ Вешкаймская СОШ №1 от 30 декабря 2013 года № 190 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников школы» следующие изменения:
  - дополнить пункт 4.12 «Педагогические работники» в столбце «основания для премирования» следующим содержанием: «Качественное и объективное проведение ВПР»
6. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Н. Е. Гайскова

