

СОГЛАСОВАНО  
педагогическим советом  
(протокол № 1 от 30.08.2020)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом от 30.08.2020 № 136  
МОУ «Торосовская ООШ»

## **Положение о системах оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Торосовская основная общеобразовательная школа»**

### *1. Общие положения*

Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками МОУ «Торосовская ООШ» (далее - работники учреждения).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области от 20 мая 2020 года № 57 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается правовым актом структурного подразделения МОУ «Торосовская ООШ», исполняющим функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений (далее - уполномоченный орган).

### *2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним*

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения - правовыми актами уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3 По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

По общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание МОУ «Торосовская ООШ» утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 3 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых, определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$

Д<sub>О<sub>і</sub></sub> - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для і-го работника;

КК<sub>і</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации для і-го работника;

КТ<sub>і</sub> - повышающий коэффициент специфики территории для і-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10.Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

2.11.Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i, \text{ где:}$$

КВ<sub>і</sub> –надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для і-го работника;

ПЗ<sub>і</sub> - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для і-го работника;

УС<sub>і</sub> - надбавка за ученую степень для і-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	Высшая категория	0,30
	Первая категория	0,20
	Вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые устанавливается при условии соответствия занимаемой должности, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание: "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; Звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; Звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20

Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
-----------------------------------	------

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДОу = \sum (МДО(оп)_{iy} \times ШЧ(он)_{iy}) / \sum ШЧ(он)_{iy}, \text{ где:}$$

СДО<sub>у</sub> - СДО в *у*-м учреждении;

МДО(оп)<sub>iy</sub> - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по *i*-й должности работников *у*-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)<sub>iy</sub> - штатная численность работников *у*-го учреждения по *i*-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За МОУ «Торосовская ООШ», деятельность которой может быть приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

2.20. Распределение учреждения по группе по оплате труда руководителя МОУ «Торосовская ООШ» и коэффициенты масштаба управления для учреждения ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.21. К должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителем руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1), \text{ где:}$$

ДО<sub>i</sub> - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ<sub>i</sub> - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

### *3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат*

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, **на основании приказа Комитета образования № 631 от 27.08.2020 года, 633 от 27.08.2020 года и приказов МОУ «Торосовской ООШ».**

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверхустановленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 приложение 3 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5-3.7 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

#### *4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат*

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения; руководителям обособленных структурных подразделений учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения; работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных МОУ «Горосовская ООШ».

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);



в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельного веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения

работников учреждения, до сведения руководителей учреждения - уполномоченным органом.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.16. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.20. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.21. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказом (распоряжениями) учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

## *5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам*

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## *6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда*

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников МОУ «» (далее МКУ) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(\text{р}) + \Phi(\text{п}), \text{ где:}$$

$\Phi(\text{р})$  — годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

$\Phi(\text{п})$  — годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей

МКУ определяется по формуле:

$$\Phi(\text{р}) = 12 \times \sum \text{МДО}(\text{р})_j \times (\text{КТ}_j + \text{ПК}_j) \times (1 + \text{СТ}(\text{р})) \text{ где:}$$

$\text{МДО}(\text{р})$  - должностной оклад руководителя МКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 настоящего Положения;

$\text{КТ}_j$  - повышающий коэффициент специфики территории по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

$\text{ПК}_j$  - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

СТ(р) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ. Значение показателя СТ(р) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

12 - число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МОУ «Торосовская ООШ» определяется по формуле:

$$\Phi_{(n)} = (12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД}) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК}, \text{ где:}$$

МДО<sub>i</sub> - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГИГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ<sub>i</sub> - повышающий коэффициент специфики территории по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК<sub>i</sub> - плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ;

ПК<sub>i</sub> - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.8 настоящего Положения;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МОУ «Торосовская ООШ» за выполнение регулярных дополнительных работ, непредусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 4 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МОУ «Торосовская ООШ».

Значения показателей КК, ПК<sub>i</sub>, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Фактическая структура фонда оплаты труда МОУ «Торосовская ООШ» определяется руководителем МОУ «Торосовская ООШ» исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.17, 4.19, 4.21 и 5.3 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МОУ «Торосовская ООШ».

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МОУ «Торосовская ООШ», а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом.

Приложение 1

к Положению о системах оплаты труда работников МОУ «Горосовская ООШ»

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общественные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общественные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, хлораторщик.	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,10
ПКГ "Общественные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; водитель;	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1	2	3
	контролер технического состояния автомобилотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; повар	
2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер; слесарь-сантехник	1,40
3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
4-й КУ*	Наименования профессий рабочих, Предусмотренных 1-3квалифика- ционными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные(особо важные) и ответст- венные (особо ответственные работы)	1,80

\*Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 2  
к Положению о системах оплаты труда  
работников МОУ «Горосовская ООШ»

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотрасле- вые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25
ПКГ "Общеотрасле- вые должности служащих вто- рого уровня"	1-й КУ	Администратор; администратор вычислительной сети; диспетчер; инспектор по кадрам; инструктор-дактилолог; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	1,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности		Межуровневый коэффициент
1	2		3
2-й КУ	Заведующая машинописным бюро; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". (Старший администратор). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 11 внутридолжностная категория		1,55
3-й КУ	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,70
4-й КУ	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,75
5-й КУ	Начальник (заведующий) мастерской;		1,90



ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	Аналитик, бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер- лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно- вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	3,00
	2-й КУ	Главный <sup>1</sup> (аналитик, диспетчер, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	3,10
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Оператор контактного центра	1,20
		Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения	1,95
		Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Ведущий специалист отдела (сектора) <sup>2</sup> ; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик	2,30
		Заместитель начальника отдела	2,75
		Начальник (заведующий) сектора <sup>3</sup>	2,80

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
1	2	3
	Начальник отдела <sup>4</sup> ; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00
	Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

<sup>1</sup>За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<sup>2</sup>За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<sup>3</sup>За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенные ПКГ(ку).

<sup>4</sup>За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

## 1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:
с высшим образованием			1,50
Без высшего образования			1,35
2-й КУ		Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	
		с высшим образованием	1,55
		Без высшего образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75
		Без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,80
		Без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <sup>1</sup>	2,90
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской костюмер, осветитель	3,00  1,15
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
		Художник по свету, библиотекарь	1,8
		Медсестра	1,85
		Звукорежиссер	2,6
		Врач-специалист	2,7

<sup>1</sup>Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог (дефектолог); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель, тьютер
2	Организации дополнительного образования	I Педагог дополнительного образования (включая старшего); преподаватель; инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего);
3	Иные учреждения образования	Методист (включая старшего); заведующий (начальник) отделом; Зам. начальника (заведующего отделом), социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог; юрист-консультант (включая ведущего); инженер, экономист (включая старшего), бухгалтер (включая старшего)

### 3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

#### 3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
1	Учреждения дополнительного образования детей (основного контингента)	-	-	-	Свыше 500	до 500	До 150
2	Дошкольные образовательные учреждения	-	-	свыше 150	до 150	до 100	до 50
3	Общеобразовательные школы	-	свыше 800	до 800	до 400	до 200	до 100
4	Иные учреждения, находящиеся в ведении комитета образования муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области				IV группа		

Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

#### 3.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало календарного года;

по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

#### 4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

#### 5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i}, \text{ где:}$$

СЧ<sub>i</sub> - ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;



РД<sub>Оi</sub> - ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ<sub>i</sub> - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.4 и 3.8 настоящего Положения.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение  
отдельных дополнительных обязанностей, работ**

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся) за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20 % РДО
	по математике	15 % РДО
	учеников 1 — 4 класса общеобразовательных организаций, по иностранному языку и черчению	10 % РДО
4	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15 % РДО
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10 % РДО

РДО — размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

**Примечания:**

1. Выплаты, указанные в пунктах 1 и 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, - 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, - 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемости класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

3. Выплаты, указанные в пункте 5 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение  
работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, проц. от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (1)	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (2)	20
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому (3)	20

1. Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящей на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

2. Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени

работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

3. Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящей на индивидуальное обучение на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящих на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Показатели эффективности деятельности работников  
МОУ «Горосовская ООШ»

Приложение 6

к Положению о системах оплаты труда  
работников МОУ «Горосовская ООШ»

Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие работников ОО

	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностного оклада</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Исполнение обязанностей заместителей директора, главного бухгалтера, завхоза, библиотекаря	До 100%	Постоянно	
2	Организация массовой спортивно-оздоровительной деятельности	До 20%	Постоянно	
3	Ответственность за горячее питание, обеспечение обучающихся молоком	До 70%	Постоянно	
4	Выполнение дополнительной порученной работы:	До 100%	Постоянно	Суммируется
	4.1. Ответственность за своевременное обновление и качество работы школьного сайта, работа с сайтом ГМУ, АИС ЭДС, Навигатор.ру, программой «Меркурий», в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ОО, в программе РГИС энергосбережения			
	4.2. Ответственность за информатизацию ОО, ведение официального сайта ОО в сети «Интернет».			
	4.3. Заведование школьной музейной комнатой			
	4.4. Руководство детскими творческими объединениями			
	4.5. Организация профориентационной работы с обучающимися школы			
	4.6. Организация подвоза обучающихся, диспетчер			
	4.7. Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности			
	4.8. Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (заведование спортивной площадкой, спортивным и музыкальным залами, лаборантскими (биологии, химии, физики), кабинетом информатики, секретарь педагогических советов, совещаний при директоре и комиссии по доплатам и надбавкам, и др.)			
	4.9. Сложность и напряженность в работе выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией			
5	Методическая работа с кадрами:	До 50%	Постоянно	Суммируется

	5.1. Работа в творческих группах			
	5.2. Наставничество			
	5.3. Руководство РМО			
6	Разнообразие форм внеурочной воспитательной работы с обучающимися	По стоимости академического часа конкретного учителя	Постоянно	
7	Ответственность за безопасность ОУ:	До 30%	Постоянно	Суммируется
	7.1. Работа по охране труда и технике безопасности			
	7.2. Работа по противопожарной безопасности			
	7.3. Работа по ГО и ЧС			
	7.4. Работа по антитеррористической защищенности			
	7.5. Работа по антикоррупционной защищенности			
8	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ:	До 20%	Постоянно	Суммируется
	8.1. Работа с экономическими расчетами по планированию ФОТ, приобретения НФА, составлению и оформлению смет, расчетов, обоснований, тарификации и .т.д.			
	8.2. Работа с электронным документооборотом, электронными базами данных, ЭЛН, <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a>			
	8.3. Соблюдение сроков и срочности выполненных отчетов в периоды месячной, квартальной и годовой отчетности, отчетности по требованию			
	8.4. Выполнение дополнительной порученной работы. Выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса. Работа с отчетностью по кадрам ф.СЗВ –ТД, ф.СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ), ведение электронных трудовых книжек			
9	Работа с детьми ОВЗ	До 20%	Постоянно	

Приложение 7

к Положению о системах оплаты труда работников МОУ «Горосовская ООШ»

Показатели эффективности и результативности деятельности по должностям:  
«Учитель», «Воспитатель ГПД» по итогам работы за месяц

	Показатель	Количество баллов	Примечание
1	Включенность в организацию и проведение мероприятий	0-5	Участие в организации, подготовке и проведении общешкольных мероприятий. Выполнение поручений руководства при организации и проведении мероприятий (оформление выставок, дежурство, регистрация участников, экскурсии и пр.) Баллы за каждое мероприятие суммируются. За каждое мероприятие - 2 балла
2	Уровень достижений, обучающихся в конкурсной деятельности	0 – 16	Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и др. различного уровня. Документально подтвержденное участие. Баллы за каждый конкурс и участника/победителя суммируются. Засчитываются при условии предварительного согласования участия с заместителем по УР или ВР, положения о конкурсе, заявки. <b>Международный. всероссийский уровень:</b> Лауреат 1 степени – 16; 2 степени – 14; 3 степени – 12; дипломант – 10. <b>Региональный (областной) уровень:</b> Лауреат 1 степени – 10; 2 степени – 8; 3 степени – 6; дипломант – 4. <b>Муниципальный (районный) уровень:</b> победитель, призер – 4. <b>Школьный уровень:</b> призер, победитель - 2
3	Организация профориентационной работы с обучающимися	0 - 6	Проведение мероприятий, способствующих выбору профессии
4	Трансляция опыта работы	0 - 12	школьный уровень - 2 муниципальный уровень - 4 региональный уровень - 8 всероссийский уровень - 12
5	Включенность педагога в инновационную работу	0-10	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
6	Работа с одаренными и слабоуспевающими детьми	0-10	По стоимости академического часа конкретного учителя
7	Разработка и реализация проектов и авторских программ	0-10	По факту

8	Участие в общественной жизни учреждения	0-10	Работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.), Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ и другое.
9	Сопоставимость (корреляция) результатов оценки качества образования	0-10	Сопоставимость (корреляция) результатов внешней системы оценки качества образования с результатами внутренней системы оценки качества образования (текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация), а также результатов промежуточной аттестации с результатами текущего контроля успеваемости.

*Показатели эффективности и результативности деятельности работников  
(дошкольное образование) по должностям  
«Воспитатель», «Старший воспитатель», «Логопед», «Музыкальный руководитель»,  
«Инструктор по физической культуре» по итогам работы за месяц*

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждении в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 - 6	ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в учреждении в соответствии с ФГОС ДО
2	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	на уровне учреждения	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
3	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0 - 5	ежемесячно	- посещаемость составляет от 80 до 100%, 5 баллов - ранний возраст 75% - 100% -5 баллов - посещаемость составляет от 75% до 79% - 3 балла - ранний возраст 70%- 74% - 3 балла
4	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет- сайты 5 б - районные издания 2 б – сайт учреждения



5	Очное участие воспитанников ОО, (группы) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
6	Участие в общественной жизни учреждения	0 - 5	по факту	работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.), Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
7	Эффективность работы с родителями:	0 - 5	ежемесячно	взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями).
8	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей:	0 - 9	по факту	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; -осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; - положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)

*Показатели эффективности и результативности деятельности работников (дошкольное образование) по должностям «Завхоз», «Младший воспитатель», «Дворник», «Уборщик служебных помещений», «Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик», Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша» по итогам работы за месяц*

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>количество баллов</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 5	по факту	
2	Активное участие в мероприятиях учреждения.	0 – 5	по факту	

3	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	0 – 5	по факту	
4	Выполнение организационных, методических и административных поручений	0 – 5	по факту	

Показатели эффективности и результативности деятельности по должностям «Заместитель директора по учебной работе» и «Заместитель директора по воспитательной работе» по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатель	Величина балла	Примечание
1	Позитивная динамика образовательных достижений обучающихся	0-2	Наличие обучающихся-победителей и лауреатов в конкурсах. Уровни: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный – 3 балла,</li> <li>• районный – 6 баллов,</li> <li>• всероссийский – 9 баллов</li> <li>• международный - 12 баллов</li> </ul>

Показатели эффективности и результативности деятельности по должности «Главного бухгалтера» по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатели	Количество баллов	Примечание
1	Своевременное проведение расчетов с налоговыми органами, внебюджетными фондами, поставщиками и подрядчиками	0-5	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности
2	Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	0-5	

Показатели эффективности и результативности деятельности по должности «Бухгалтер» по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатели	Баллы	Примечание
1	Оперативное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	0-5	
2	Своевременность проведения инвентаризации и списания, качество оформления отчетных документов по инвентаризации, списанию	0-2	

Показатели эффективности и результативности деятельности по должности «Водитель» по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатель	Количество баллов	Примечание
1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 - 2	

2	Качественное ведение отчетной документации	0 – 2	
3	Соблюдение санитарных норм и порядка в автобусе	0 - 2	
4	Выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	0 - 5	

Приложение 8

к Положению о системах оплаты труда работников МОУ «Торосовская ООШ»

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника

Должность

№ п/п	Наименование показателя	Пояснения	Количество баллов
1			
2			
3			
4			
5			
6			