****

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

 Управляющий Совет школы Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Чичвархина

Председатель Н.В.Стручкова

 Приказ № 67 от 31.08.2022 г.

 «31» августа 2022 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о системе оплаты труда работников**

**МОУ СОШ с. Большая Ижмора**

# (новая редакция)

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива

 (протокол № 1 от 30.08.2022 г.)

 Одобрено профкомом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ефремова С.Н.

**1. Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора (далее – школа) Земетчинского района Пензенской области (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МОУ СОШ с.Большая Ижмора (далее – образовательная организация, учреждение), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Земетчинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах», [Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области"](http://docs.cntd.ru/document/949009582) (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325), муниципальной программы Земетчинского района Пензенской области «Развитие образования в Земетчинском районе Пензенской области на 2014-2022 годы», утвержденной постановление администрации Земетчинского района Пензенской области от 15.10.2013 № 527-п (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

- местонахождения образовательной организации (сельской или городской).

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников школы должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в школе регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми актами Земетчинского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

**2. Порядок расчета заработной платы работников**

**образовательной организации**

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;

- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:

уровня образования;

стажа;

квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

специфики работы в образовательных организациях;

местонахождения образовательной организации (сельской или городской)

уровня управления *(*для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Земетчинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.1 Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам школы определяются школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

**Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 3), специфики работы в образовательных организациях (приложение № 4).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении [нормы](file:///F%3A%5C..%5C%D0%B0%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%B2_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%80%D1%83.docx#Par1712#Par1712) труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности) по следующей формуле:

, где

** – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

 – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

*Фн*– фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

*Нчс*– норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

2.10. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных организациях (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

[Порядок](file:///F%3A%5C..%5C%D0%B0%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%B2_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%80%D1%83.docx#Par1731#Par1731) и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

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

**Порядок расчета заработной платы**

**административно-управленческого персонала**

2.14. Заработная плата директора школы, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой школы определяется трудовым договором.

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

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

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

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

2.16. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

, где

– месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

– оклад руководителей и других работников из числа АУП;

– доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

– стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

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

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

 2.16.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя образовательной организации устанавливается в кратности до 3, заместителей и главного бухгалтера до 2.5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера принимается администрацией Земетчинского района Пензенской области и оформляется правовым актом;

 2.16.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора школы, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте.

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

2.17. Заключение трудовых договоров с директором школы на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности директора школы обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

**Порядок расчета заработной платы специалистов из числа**

**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.18. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

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

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

, где

 – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

– оклад работника из числа УВП и ОП;

 – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

 – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

**Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников**

**из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

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

Размеры окладов прочих работников (рабочих) школы из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении № 2.

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

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

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

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

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

, где

 – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

 – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

 – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

 – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

**Порядок расчета компенсационных выплат**

2.24. Размер выплат компенсационного характера определяется школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 5).

В школе разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

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

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

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

**Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим,**

**за дополнительные виды и объемы работы**

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

В школе разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

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

 **Перечень**

**выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогических работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и размер выплат к окладам**

 **Таблица 1.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды работ** | **Коэффициенты** **для повышения** **окладов** | **Понижающие показатели** |
| **За проверку письменных работ:**- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (русский, математика, немецкий язык, родной язык) **а) с наполняемостью 7 чел. и более** **б) с наполняемостью меньше 7 чел.** |  **0,20** **0,10** | Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету.Не проверка работ в течение месяца – доплата не производится |
| - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, родному языку **а) с наполняемостью 7 чел. и более** **б) с наполняемостью меньше 7 чел.**  |  **0,25** **0,15** | Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету.Не проверка работ в течение месяца – доплата не производится |
| - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку (немецкий), физике, химии, биологии**а) с наполняемостью 7 чел. и более****б) с наполняемостью меньше 7 чел.** |  **0,20** **0,10** | Нерегулярность проверки и некачественная проверка -до половины количества процентов по предмету.Отсутствие проверки работ в течение месяца – доплата не производится |

 **Перечень**

**выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим работникам МОУ СОШ с. Большая Ижмора, исчисляемых из оклада работника и размер выплат к окладам**

 **Таблица 2.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виды работ** | **Коэффициенты для повышения окладов** | **Понижающие показатели** |
| **за классное руководство** в классах-комплектах, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с нормативной наполняемостью до 14 чел. | Размер выплат в абсолютной величине,рублей - **3420** |  |
| **за заведование** кабинетами | **0,10** | Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием кабинета, отсутствие оформления кабинета, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 5% |
| **за заведование** учебной комбинированной мастерской  |  **0,20**  | Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием мастерской, в том числе отсутствие уголка по технике безопасности, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 15% |
| **за заведование** учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательном учреждении  |  **0,20** |  |
| **за внеклассную работу** по физической культуре | **0,20** | Отсутствие плана работы - 5%.Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| **за заведование** спортивным залом |  **0,15** | Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием спортивного зала, отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества - 5% |

**За совмещение профессий, за увеличение объема работы**

**учителям и педагогическим работникам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Доплата** | **Повышающий коэффициент** | **Понижающие показатели** |
| - учителю, исполняющему административно – хозяйственные функции по управлению филиалом | 100% |  |
| - учителю, исполняющему организационно - контролирующие функции по учебной деятельности |  100 % |  |
| - учителю, исполняющему организационно - контролирующие функции по воспитательной работе | 100 %  |  |
|  - учителям начальных классов за работу с двумя классами в полторы смены  | 20 % |  |
| - учителям начальных классов за подготовку детей 6-летнего возраста, идущих в первый класс | 25% |  |
| - учителю информатики за обслуживание компьютерной техники (за каждый работающий компьютер) | 0,5 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| - за выполнение обязанностей секретаря педсовета | 10 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| - за выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии |  10 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| - руководство школьными методическими объединениями | 10 % | Отсутствие плана работы - 1%.Отсутствие документации – 2%.Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - учителю за ведение делопроизводства (при отсутствии секретаря в штатном расписании)  | 25 % | Неудовлетворительное ведение документации -  снятие доплаты |
|  - учителю за выполнение обязанностей педагога дополнительного образования  за 1 час | 10 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| -у - за внеурочную деятельность1 за 1 час | 10 % | Отсутствие работы доплата не производится |
| за осуществление работы по своевременному проведению инвентаризации в школе, руководство комиссией по списанию материальных ценностей, пришедших в негодность, контроль за рациональным использованием материалов. | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| за работу школьного сайта | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| за организацию работы в теплицах | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
|  |  |  |
| - за сопровождение при перевозке учащихся от места жительства до места учебы и обратно  | 30 % |  |
| за выполнение обязанностей лаборанта | 10 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей – снятие доплаты. |
|  |  |  |
| -за выполнение обязанностей школьного оператора электронного мониторинга | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
|  |  |  |
| - учителю за выполнение обязанностей воспитателя группы продленного дня | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
|  |  |  |
| - за организацию работы музея | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за организацию волонтерской деятельности | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за проведение анкетирования, тестирования, мониторинга | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за ведение школьной документации, работу с электронной почтой | 45 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| Организация массовых школьных мероприятий в выходные дни, праздничные дни и во время каникул | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за руководство реализацией проекта «Школьный сайт» | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за выполнение работ по приему и учету продуктов питания и обеспечению их сохранности, выполнение погрузочно-разгрузочных работ | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за организацию работы по правилам дорожного движения | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за обязанность механика, выпуск школьного автобуса на линию | 50 % |  |
| - за размещение информации об ОО на сайте bus.gov.ru | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за работу в качестве руководителей проектов, за организационно-методическое сопровождение учебных проектов | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за организационно- методическое сопровождение культурно-эстетических и социальных проектов | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за проведение индивидуальных, групповых занятий (консультаций) по подготовке к ГИА (на период выполнения работы) (за час в неделю) | 20 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за руководство детскими объединениями учащихся | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за руководство детским спортивным клубом | 15 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за интенсивность работы по психолого-педагогическому сопровождению учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов на уровнях начального, основного, среднего общего образования | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за педагогическое наставничество с молодыми специалистами и педагогами, вновь прибывшими в ОО, со специалистами, вновь назначенными на должность | 50 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за работу с электронными базами данных (электронный журнал, электронный дневник) | 15 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за руководство ПМПК (на школьном уровне) | 25 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за составление расписания уроков и ведение журнала замен | 15 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за работу по озеленению общеобразовательной организации | 25 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| - за организацию работы по охране труда | 30 % | Отсутствие работы в течение месяца – доплата не производится |
| Учителю за работу с ОВЗ по адаптированной программе в обычном классе | 25 % | При отсутствии адаптированной программы доплата не производится |

 **Учителям, педагогическим работникам и обслуживающему персоналу:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Доплата** | **Повышающий коэффициент** | **Понижающие показатели** |
| - за выполнение обязанностей завхоза при отсутствии должности в штатном расписании (за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, за подготовку и организацию ремонтных работ) | 100 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| **-** за работу с библиотечным фондом: - за работу только с учебной литературой- за работу только с художественной литературой- за подготовку документации- за полный объем работы с библиотечным фондом |  15 %15 %15 %45 % | Отсутствие или ненадлежащий учет учебников – доплата не производитсяНе предоставление или несвоевременное предоставление отчетности – 5 %. |
| - за ведение отчетности по питанию школьников | 60 % | Несвоевременное предоставление отчетности – 10%. |
| **-** за увеличение объема работы, связанного с поддержанием чистоты и порядка на территории школы (уборка снега, окашивание травы, вырубка сухостоя и др.) | 75 % |  |
| Уборщикам служебных помещений за выполнение обязанностей гардеробщика (сохранность одежды, контроль за наличием сменной обуви, соблюдение чистоты в гардеробе), за выполнение обязанностей дворника | 75 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| **- з**а исполнение сантехнических работ, устранение неполадок во внеурочное время | 75 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| -за осуществление работы по комплексному обслуживанию здания школы | 50 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| - за дополнительный объём работ, связанный с проведением ремонта здания школы, выполнение срочных заданий, направленных на предотвращение аварийных ситуаций, подготовку и сдачу отчётов. | 50 % |  |
| **-** за выполнение обязанностей сантехника | 50 % |  |
| - за выполнение обязанностей слесаря – ремонтника автобуса | 50 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
|  - водителю за обеспечение безопасных перевозок людей | 60% | Неудовлетворительное выполнение обязанностей  |
| - обслуживающему персоналу, водителю за сложность и напряженность в работе | 100 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей  |
| - водителю за отсутствие ДТП, замечаний | 70% | Неудовлетворительное выполнение обязанностей  |
| - водителю за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта  | 65 % | Неудовлетворительное выполнение обязанностей -  снятие доплаты |
| - обслуживающему персоналу за выслугу лет:от 1 до 5 летот 5 до 10 летот 10 до 20 летсвыше 20(Стаж работы определяется исходя из общего непрерывного стажа работы в данном учреждении, для водителей - из общего водительского стажа работы) |  5%8%10%15% |  |
| **Доплата**  | **Размер доплат** |  |
| - водителю за расширение сферы деятельности (дополнительные рейсы по распоряжению вышестоящих органов, приказу директора за пределы Земетчинского района) | 2000 руб. (1 рейс) |  |
| -советнику директор по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за организацию деятельности обучающихся в рамках региональных и федеральных проектов | Размер выплат в абсолютной величине,рублей - **8 996,50** |  |
|  |  |  |

 **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

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

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

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

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

**Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников МОУ СОШ с.Большая Ижмора, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

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

* баллы;
* проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
* абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ СОШ с.Большая Ижмора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* - за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику,

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников МОУ СОШ с.Большая Ижмора рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

* организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
* динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
* участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

2.30.1 Для педагогических работников МОУ СОШ с.Большая Ижмора рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02).

 Оценка результативности работы учителя и качества выполняемых им работпроизводится в ходе мониторинга в соответствии с критериями, определенными данным положением. На основании полученных результатов выстраивается общий рейтинг результативности и качества работы педагогического работника. Мониторинг проводится 1 раз в полугодие.

 Результаты рейтинговой оценки обсуждаются и утверждаются комиссией из представителей администрации школы, Управляющего Совета школы, представителей профсоюзного комитета. Комиссия рассматривает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы, в котором администрация школы отражает полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику МОУ (кроме руководителя МОУ), устанавливает денежный вес одного балла и размеры поощрительных выплат каждому работнику. Решение принимается простым большинством голосов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается. Оценка качества и эффективности работы специалиста проводится объективно, открыто и обоснованно, результаты своевременно доводятся до сведения педагогических работников.

 Руководитель МОУ СОШ с.Большая Ижмора издаёт приказ о награждении работников с указанием суммы стимулирующей выплаты на основании решения комиссии.

**Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников, классных руководителей:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. **Переход на новые образовательные стандарты**.
 |  |
| 1.1 | **Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время.** | **баллы** |
|  | - реализация проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.)- реализация дополнительных проектов (экскурсии, экспедиции, групповые, индивидуальные учебные, социальные проекты)-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне | 5357 |
| 1.2 | **Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:**-охват обучающихся до 30%- охват обучающихся от 31% до 60% -охват обучающихся свыше 60% | 123 |
| 1.3.. | **Доля обучающихся, подтвердивших свои знания в течение учебного года результатами ЕГЭ, ГИА**От 70% до 80%От 80% до 90%100% | 51020 |
| 1.4. | **Результативность работы педагогических работников по результатам промежуточной аттестации(1 раз в четверть):**100% | 1 |
| 1.5. | **Результативность выполнения административных проверочных работ:**95-100%80-95 %70-79 % | 321 |
| 1.6 | **Динамика улучшения образовательных результатов по результатам контрольных срезовых работ**- положительная динамика | 3 |
|  | **2.Система поддержки талантливых детей.** |  |
| 2.12.2 | **Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая** **подготовку участников ( за каждый, за каждого ученика):**-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне- на федеральном и международном уровне**Подготовка победителей и призеров:****-**на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне- на федеральном и международном уровне | 124634610 |
| 2.32.4. |  **Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов определяемых учредителем,коллективом школы ( «Школа Архимеда», «Шахматная школа»,» Танцующая школа» и др.)**-положительная динамика вовлечения школьников в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом(численность задействованных участников,число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов.)**Положительная динамика достижений учащихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, конференциях ( подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами)**\* уровень образовательного учреждения\* муниципальный уровень\*региональный уровень | 2345 |
| 2.5 | **Результаты внеурочной деятельности учащихся (конкурсы, соревнования различного уровня) (за каждый) (за каждого ученика)**-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне- на федеральном и международном уровне | 35710 |
| 2.6. | **Организация внеклассной деятельности по предмету:**- организация работы предметного кружка- индивидуальная дополнительная работа по предмету | 30,5 |
|  | **3. Совершенствование учительского корпуса** |  |
| 3.1 | **Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении документации** |  |
|  | - регулярная работа с электронными дневниками (наличие электронного дневника, периодичность его заполнения, наличие обратной связи с родителями обучающихся)- регулярная работа с электронными классными журналами (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями –предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся)- использование личного сайта или сайта школы при работе с детьми и их родителями | 222 |
| 3.2 | **Регулярность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):**-на уровне образовательного учреждения -на муниципальном уровне-на региональном уровне | 123 |
| 3.3 | **Участие педагогов в разработке и реализации основных образовательных программ**-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне | 357 |
| 3.4 | **Регулярность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно- практических конференциях разработка учебно-методических и научных пособий и т.д.)**-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне | 123 |
| 3.5 | **Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:** |  |
| 3.5.1. | -использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной деятельности, технологий сотрудничества и других. | 2 |
| 3.5.2. | -использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других. | 2 |
| 3.6. | **Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах соревнованиях:****личное участие педагога в профессиональных конкурсах:**- на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне- на федеральном и международном уровне | 2358 |
| 3.7. | **Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:**-на муниципальном уровне-на региональном уровне- на федеральном и международном уровне | 123 |
| 3.8. | **Открытые уроки по актуальным проблемам образования**-школьный уровень-муниципальный уровень-региональный уровень | 51015 |
| 3.9. | **Работа в экспертных комиссиях различного уровня**-школьного-муниципального-регионального | 51015 |
| 3.10 | **Организация и проведение мероприятий (внеклассные мероприятия, мероприятия по предмету, тематические родительские собрания (за каждое):**-открытых мероприятий в классе-общешкольных- общешкольных с привлечением общественности-муниципальных-региональных | 3571015 |
| 3.11. | **Выступление на семинарах, МО, педсоветах и т.д. по актуальным проблемам образования:**-школьный уровень-муниципальный уровень-региональный уровень | 31015 |
| 3.12 | **Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы на уровне:**-муниципальном-региональном | 310 |
| 3.13 | **Участие в коллективных педагогических проектах**-на уровне образовательного учреждения-на муниципальном уровне-на региональном уровне | 3510 |
|  | **4.Изменение школьной инфраструктуры** |  |
| 4.1 | **Вклад педагогов в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лабораторией и др.**-насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими , дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом):- оформление школьных выставок, стендов-оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями | 1110 |
|  | **5.Сохранение и укрепление здоровья школьников** |  |
| 5.1. | **Эффективность работы педагога по организации физкультурно- оздоровительной работы**-положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом-положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом | 23 |
| 5. 2. | **Соблюдение техники безопасности и санитарных норм**-Отсутствие травматизма в учебное время ( по итогам четверти)- наличие травматизма | 1 -0,5 |
| 5. 3 | **Деятельность классного руководителя по повышению успеваемости, качества обучения в классе (по итогам четверти и года по факту, а в 10-11 классах по итогам промежуточной аттестации):**- 100% сохранения качества обученности- отсутствие неуспевающих - снижение качества обученности | 21- 0,5 |
| 5.4. | **Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья» (ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»)**-на уровне класса-на уровне образовательного учреждения | 12 |
| 5.5 | **Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.** | 3 |
| 5.6. | **Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом:**-сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основе оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями)-сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей) | 11 |
| 5.7. | **Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха детей:**-посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)-мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей, администрации школы) | 22 |
| 5.8. | **Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»** (охватобучающихся питанием):-не менее 80%-от 81% до 99%-100% | 123 |
| 5.9. | **Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:**-положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних)-положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеурочную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом-положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом-положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН по сравнению с предыдущим периодом | 1111 |
| 5.10. | **Проведение походов, экскурсий ( наличие приказа по школе)**- на территории района- за территории села- за пределами района | 213 |
|  | **6. Расширение самостоятельности школ** |  |
| 6.1. | **Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государсвенно-общественного управления школой**-высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями общешкольных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся)-положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др.  | 21 |
| 6.2. | **Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:**-положительная динамика социальной активности учащихся (трудо-вые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:-класса-школы-села | 135 |

2.30.2. В целях поощрения за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ с.Большая Ижмора могут выплачиваться **единовременные выплаты.**  Единовременные выплаты производятся по приказу директора школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии финансовых средств.

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид деятельности** | **Размер выплат** |
| Личная победа в конкурсах педагогического мастерства и педагогических проектахна школьном уровне -на районном уровне -на областном уровне - | 500 р.1500 р.3000 р. |
| 2-3 место в конкурсах педагогического мастерствана районном уровне -на областном уровне - | 1000 р.2000 р. |
| Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектовна школьном уровнена районном уровне -на областном уровне - | 500 р.1500 р.3000 р. |
| Подготовка призеров (2-3 место) творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов на районном уровне -на областном уровне - | 1000 р.2000 р. |
| Подготовка победителей предметных олимпиадна районном уровне -на областном уровне - | 1500 р.3000 р. |
| Подготовка призеров (2-3 место) предметных олимпиадна районном уровне -на областном уровне - | 1000 р.2000 р. |
| Подготовка победителей спортивных соревнований, спартакиадна районном уровне -на областном уровне - | 1500 р.3000 р. |
| Подготовка призеров (2-3 место) спортивных соревнований, спартакиадна районном уровне -на областном уровне - | 1000 р.2000 р. |
| Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад и олимпиад, проводимые сторонними организациямина региональном уровне –на федеральном уровне –на международном уровне – | 1000 р.2000 р3000 р. |
| Высокие результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (9, 11 классы) | 1500 р. |
| Высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году. | 2000 р. |
| Эффективная организация работы оздоровительного лагеря при школе:- в период летних каникул- в период весенне-осенних каникул | 2000 р.1500 р. |
| Высокое качество подготовки нормативных документов, документов к отчету | 2000 р. |
| Интенсивность труда по подготовке годовых отчетов | 2000 р. |
| Посещение курсов и семинаров повышения квалификации (при предъявлении документов)суточные за 1 суткибилеты (в прямом и обратном направлении) за проживание в общежитии за 1 сутки посещение областного семинара (билеты) | 200 р.по фактупо фактупо факту |
| Организация питания в соответствии с требованиями СанПиН | 2000 р. |
| Выплаты педагогическим работникам к новому учебному году. | По приказу руководителя |
| Единовременная выплата за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, общественную работу | Единовременная выплата устанавливается в абсолютном значении по приказу руководителя в пределах фонда оплаты труда |
| Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН  | 1000 р. |
| Выплаты по итогам работы за квартал, год | Единовременная выплата устанавливается в абсолютном значении по приказу руководителя в пределах фонда оплаты труда |
| Выплаты в связи с государственными и профессинальными праздниками (День Учителя, 8 Марта, День защитника Отечества) | 25% от базового оклада |
| Выплаты в связи с получением знаков отличия, грамот, наград:- муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня  | 25% от базового оклада50% от базового оклада100% от базового оклада |

2.30.3. Также в целях поощрения работникам МОУ СОШ с.Большая Ижмора могут устанавливаться **ежемесячные** стимулирующие выплаты в процентном отношении от базового оклада за **личные показатели** в работе, условиями выплаты которых являются:

|  |  |
| --- | --- |
| **Личные показатели учителей и** **педагогических работников**  | **Повышающий коэффициент** |
| Освоение и распространение передовых технологий обучения и воспитания, инновационная педагогическая деятельность  | 50 % |
| Высокие результаты школьных диагностических срезов  | 50% |
| Активное участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях  | 25 % |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)  | 25 % |
| Образцовое содержание кабинета, учебно-производственной мастерской | 20 % |
| За качественную и своевременную подготовку документации в выпускных классах | 25 % |
| Методическая, разъяснительная и профилактическая и иная работа с воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями), работа по профилактике правонарушений, мониторингов и диагностики  | 20 % |
| Разработка методических пособий, программ, проектов, ведение внеклассной работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями) | 25 % |
| Дополнительные занятия с учащимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией) | 25% |
| Подготовка учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, праздникам  | 25 % |
| Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий:- на школьном уровне- на районном уровне | 20 %30 % |
| Развитие творческой активности учащихся в научной, культурной, художественной, спортивной деятельности, достижение ими высоких результатов во внутришкольных, районных и областных олимпиадах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях | 35% |
| Качественная подготовка и проведение предметной недели  | 15 % |
| Эффективная организация работы по поддержанию порядка на пришкольной территории (школьный сад, клумбы, теплицы и др.) | 25 % |
| Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий | 35 % |
| Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, использование в образовательном процессе, здоровьесберегающих технологий | 10 % |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности | 50 % |
| Подготовка к участию и участие учащихся в общешкольных и районных мероприятиях  | 20 % |
| Высокий уровень проведения внеклассных и внешкольных мероприятий  | 25 % |
| Выступление педагога на конференциях, семинарах, методических объединениях, участие в проведении олимпиады (в составе жюри)- на школьном уровне- на районном уровне- на областном уровне  | 5 %20 %30 % |
| Создание элементов образовательной инфраструктуры | 20 % |
| Сопровождение обучающихся на мероприятиях муниципального и регионального уровней | 10 % |
| Высокий уровень работы с родителями, общественностью во внеурочное время | 30 % |
| Проведение общешкольных родительских собраний, организация родительского всеобуча, встреч с представителями общественности, полиции, МЧС, медработниками. | 35 % |
| Своевременная и качественная работа по заполнению мониторингов | 15 % |
| Систематическая организация тематических выставок | 20 % |
| Систематическая работа по выполнению заявок по устранению технических неполадок | 50 % |
| Организация спортивно-массовой работы, привлечение к сдаче норм ГТО | 20 % |
| Качественная подготовка объектов к зимнему сезону | 50 %  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины:- педагогическим работникам- техническому персоналу- водителю- сторожу | 15 %15 % 15 %15 % |
| - официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа  | 20 % |
| - официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, исследовательской работе  | 20 % |
| - разработка дополнительных образовательных программ и программ факультативов  | 20 % |
| - использование в учебно-воспитательном процессе экскурсий, походов- | 15 % |
| - официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе | 35 % |
| - организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социально значимых и общественно-полезных акций и проектов | 25 % |
| - за работу с детьми -сиротами, оставшимися без попечения родителей  | 15 % |
| - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 20 % |

Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, при ухудшении показателей в работе отменяются. Порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

**Другие вопросы оплаты труда**

2.31. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере 100 % от базового оклада (ставки):

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

- при праздновании юбилея – 50 лет и следующие десятилетия;

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

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

Размер материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом школы и указывается в приказе директора по школе об оказании материальной помощи сотруднику.

2.32. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей производится педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптационные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

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

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

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

3.2. При формировании проекта бюджета Земетчинского района Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Земетчинского района Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);

- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Земетчинского района Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплата труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 №1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. МОУ СОШ с. Большая Ижмора самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах ассигнований из бюджета Земетчинского района Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом МОУ СОШ с. Большая Ижмора и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом МОУ СОШ с. Большая Ижмора принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда МОУ СОШ с. Большая Ижмора – не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МОУ СОШ с. Большая Ижмора муниципальных услуг.

3.4. Руководитель МОУ СОШ с. Большая Ижмора обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

|  |
| --- |
| «Приложение 1к Положению о системеоплаты труда работниковМОУ СОШ с. Большая Ижмора |

**Оклады**

**по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников** МОУ СОШ с. Большая Ижмора **(кроме должностей муниципальных дошкольных учреждений образования и должностей дополнительного образования) (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Размер оклада педагогических работников (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| **2 квалификационный уровень** |  |  |
|  | педагог дополнительного образования | 8377 |
| **3 квалификационный уровень** |  |  |
|  | воспитатель | 8579 |
| **4 квалификационный уровень** |  |  |
|  | преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности | 8782 |
|  | учитель | 8782 |
|  | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 8782 |

 Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР рекомендуется установить учреждениям образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

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

- оклады педагогическим работникам по соответствующим квалификационным уровням, имеющим среднее общее образование, рекомендуется устанавливать на 10 % ниже

|  |
| --- |
| «Приложение 2 к Положению о системеоплаты труда работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора |

**Оклады**

**прочих работников** МОУ СОШ с. Большая Ижмора **из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), (рублей)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  |
| Уборщик служебных помещений | 4386 |
| Повар | 4577 |
| Сторож  | 4386 |
| Кухонный работник | 4485 |
| Водитель автобусов, имеющий 1 класс, осуществляющий перевоз детей |  6103 |

|  |
| --- |
|  Приложение 3к Положению о системеоплаты труда работниковМОУ СОШ с. Большая Ижмора |

# Рекомендуемый перечень

#  повышающих коэффициентов к окладам работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора по профессиональным квалификационным группам

**1.Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы  | Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников |
| от 2 до 5 лет | 0,036 |
| от 5 до 10 лет | 0,07 |
| от 10 до 20 лет | 0,107 |
| свыше 20 лет | 0,15 |

**2. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории** по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников |
| первая | 0,25 |
| высшая | 0,5 |

**3. Повышающие коэффициенты за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Повышающие коэффициенты за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР |
| Почетное звание Российской Федерации, СССР | 0,5 |

**4. Рекомендуемый повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам МОУ СОШ с.Большая Ижмора по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций**

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций |
| Молодые педагогические работники не старше тридцати лет | 0,35 |

|  |
| --- |
| Приложение 4к Положению о системеоплаты труда работников МОУ СОШ с. Большая Ижмора |

**Рекомендуемые коэффициенты специфики работы**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики работы | Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников |
| Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности  | 0,25 |
| Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением | 0,2 |
| Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 0,2 |

Примечание:

<\*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

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

|  |
| --- |
|    Приложение 5 к Положению о системеоплаты труда работниковМОУ СОШ с. Большая Ижмора |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда |
| - с тяжелыми и вредными условиями труда  | 0,12 |
| - с тяжелыми и вредными условиями труда (учитель химии, учитель информатики и ИКТ (по результатам аттестации рабочего места)) |  0,05 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных |
| за работу в ночное время | не менее 0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы
в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

 Приложение 6

к Положению о системе

оплаты труда работников

 МОУ СОШ с.Большая Ижмора

 **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

преподавательской работы, выполненной преподавателями профессиональных образовательных организаций сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательной организации (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководителю МОУ СОШ с.Большая Ижмора в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников МОУ СОШ с.Большая Ижмора, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в МОУ СОШ с.Большая Ижмора, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.