

**РАССМОТРЕНО**

на собрании трудового  
коллектива МОУ  
Новоульяновской  
ВСШ № 2  
протокол № 3 от  
05.08.2021 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник МУ «Отдел  
образования МО «Город  
Новоульяновск»  
Ульяновской области  
\_\_\_\_\_В.Н.Максименкова

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
МОУ ВСШ № 2  
№ 45 от 05.08.2021 г  
\_\_\_\_\_Т.Ю.Фомичева

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Новоульяновская вечерняя (сменная)**  
**школа № 2»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации МО «Город Новоульяновск» Ульяновской области от 24.07.2019 № 875-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области», Приказа ФСИН РФ от 13.11.2008 г (в ред. Приказов ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415, от 28.08.2010 N 377, от 25.01.2011 N 25, от 09.08.2011 N 459, от 05.03.2015 N 134, от 24.09.2019 N 821) «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы» и предусматривает правила, организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Новоульяновская вечерняя (сменная) школа № 2» (далее – МОУ ВСШ № 2)

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2 включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

В случае отсутствия должности, занимаемой работником образовательной организации, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням

в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в МОУ ВСШ № 2.

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

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в МОУ ВСШ № 2.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ВСШ №2**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МОУ ВСШ № 2 определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

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

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

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

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

К - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников МОУ ВСШ № 2 устанавливаются в соответствии с Приложениями № 1 и 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника МОУ ВСШ № 2 права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ ВСШ № 2 устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам МОУ ВСШ № 2, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам МОУ ВСШ № 2, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам МОУ ВСШ № 2 за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

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

за последующие часы - в двойном размере.

3.4. Работникам МОУ ВСШ № 2 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере не менее одинарного (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором

3.5. Работникам МОУ ВСШ № 2 за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности..

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

3.6.1. Работникам МОУ ВСШ № 2 за классное руководство (Дкр) - в соответствии с формулами:

1) в 9-12 классах

$Дкр = К + 0,15 ДО,$

где:

$К = 1000$  рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

Доплата за классное руководство в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях – исходя из числа обучающихся в классе пропорционально указанной величине

3.6.2. Работникам МОУ ВСШ № 2 за проверку письменных работ:

по русскому языку и литературе в 9-12 классах, - до 15 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

3.6.3. Работникам МОУ ВСШ № 2 за заведование кабинетами 5 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.6.4. Работникам МОУ ВСШ № 2 за работу с библиотечным фондом учебников - 10

процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата, устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника.

3.6.5. Работникам МОУ ВСШ № 2 за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.7. Административно-управленческому персоналу и педагогическим работникам МОУ ВСШ № 2 в связи с особым режимом работы в исправительной колонии строгого режима устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Особые условия труда в учреждении, исполняющем уголовные наказания строгого режима: (п. 4 (в ред. Приказа ФСИН РФ от 24.09.2019 N 821))	15
Особые условия труда в исправительной колонии (п.5 в ред. Приказов ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415, от 25.01.2011 N 25)	50

3.8. Доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в подпунктах 3.6.3 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в п. 3.7 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МОУ ВСШ № 2 с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников мотивации к добросовестному труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам МОУ ВСШ № 2 устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам МОУ ВСШ № 2 могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического труда права на получение надбавки за выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере

4.3. Работнику образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы образовательных организаций, от которых зависит конкретный

размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МОУ ВСШ № 2 по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций по согласованию с МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области.

Плановые значения показателей эффективности деятельности МОУ ВСШ № 2 ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом МОУ ВСШ № 2.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

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

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

Аттестация педагогических работников МОУ ВСШ № 2 осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %
Общеобразовательная организация	50	35

4.6. Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам(дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Народный», - в размере не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов

«Отличник», «За отличную», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере

4.7. Персональная надбавка устанавливается работнику МОУ ВСШ № 2 с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем МОУ ВСШ № 2 в отношении конкретного работника.

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

4.9. Условия премирования.

№	Название критерия	Условия премирования
<b>1. Подготовка обучающихся высокого уровня.</b>		
1.1	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, от общего числа обучающихся в образовательной организации	От 75% до 100% - 3 балла от 50% до 74% - 2 балла от 25% до 49% - 1 балл от 0 до 24% - 0 баллов
1.2	Наличие победителей и призёров мероприятий	Наличие победителей и призеров мероприятий: Всероссийского этапа – 3 балла регионального этапа – 2 балла муниципального этапа – 1 балл <i>(учитывается наличие победителей и призёров мероприятий более высокого уровня)</i>
1.3	Доля обучающихся, принявших участие во Всероссийской олимпиаде школьников	От 50% до 100% - 3 балла от 30 до 49% - 2 балла от 20 % до 29% - 1 балл от 0 до 19% - 0 баллов
1.4	Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей и призеров мероприятий: Всероссийского этапа – 3 балла регионального этапа – 2 балла муниципального этапа – 1 балл <i>(учитывается наличие победителей и призёров мероприятий более высокого уровня)</i>
1.5	Организация работы с обучающимися, проявившими выдающиеся способности	Наличие программы - 1 балл
<i>Максимальное количество баллов по 1 критерию - 13 баллов</i>		
<b>2. Создание условий для развития воспитания в образовательной организации.</b>		
<b>2.2. Создание условий для развития школьных общественных объединений.</b>		
2.2.1	Наличие школьных общественных объединений	Школьные спортивные клубы – 1 балл военно-патриотические клубы – 1 балл

2.2.2	Доля обучающихся, вовлечённых в деятельность школьных общественных объединений	От 75% до 100% - 3 балла от 50% до 74% - 2 балла от 25% до 49% - 1 балл от 0 до 24% - 0 баллов
2.2.3	Наличие органа ученического самоуправления	Да – 1 балл
2.2.4	Наличие школьного музея	Паспортизированный музей – 5 баллов не паспортизированный музей – 4 балла музейная комната – 3 балла музейная экспозиция – 2 балла в процессе создания – 1 балл
2.4. Создание условий для воспитательно-профилактической работы.		
2.4.2	Функционирование совета профилактики в образовательной организации	Оформлена документация в полном объёме – 2 балла оформлена документация не в полном объёме – 1 балл
2.5. Создание условия для развития межведомственного взаимодействия в вопросах просвещения и воспитания.		
2.5.1	Реализация программ/курсов по финансовой грамотности	Для обучающихся 9-11 классов – 0-3 балла
2.5.2	Участие в реализации программы (плана) развития сотрудничества образовательной организации с другими институтами развития воспитания (на основе договоров о сотрудничестве)	С учреждениями культуры – 1 балл с учреждениями спорта – 1 балл сотрудничество с финансовыми структурами – 1 балл с учреждениями социального обслуживания населения – 1 балл сотрудничество с предприятиями – 1 балл с организациями, осуществляющими образовательную деятельность – 1 балл с общественными организациями – 1 балл
2.5.3	Создание условий для развития школьных медиа	Печатные СМИ – 1 балл страницы школьного пресс центра в социальной сети – 1 балл школьное радио – 1 балл школьное телевидение – 1 балл
2.5.4	Участие обучающихся в проектной деятельности	Наличие победителей – 2 балла Участие в проекте – 1 балл
2.6. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательной организации.		
2.6.1	Участие педагогического работника в методических мероприятиях, подтверждённых документально	Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл
2.6.2	Участие педагогического работника в повышении квалификации по вопросам воспитания, подтверждённых документально	Участие – 1 балл
<b>Максимальное количество баллов по 2 критерию - 32 балла</b>		

<b>4. Качество деятельности работы педагога в информационном пространстве</b>		
4.7	Качество ведение региональных информационных систем «Сетевой город. Образование» общеобразовательными организациями. Работа в системе ФРДО.	Сведения об образовательной организации представлены в полном объеме (админ) - 3 балла Своевременное ведение электронного журнала - 1 балл
4.9	Качество ведения официального сайта образовательной организации	Содержания сайта соответствует требованиям законодательства (админ) - 3 балла Своевременное предоставление информации для сайта – 1 балл
<i>Максимальное количество баллов по 4 критерию - 8 баллов</i>		
<b>6. Стимулирование деятельности педагогического работника.</b>		
6.1	Участие в профессиональных конкурсах образовательных организаций	Победитель (призер) Всероссийского этапа – 15 (12) баллов Победитель (призер) регионального этапа – 10 (8) баллов Победитель (призер) муниципального этапа – 5 (3) баллов Участник муниципального этапа – 1 балл Участник (призер) интернет- конкурсов – 1 балл
6.2.	Выполнение работ не связанных должностными обязанностями (не закрепленные трудовым договором).	Выполнение работ – 1- 3 баллов
<i>Максимальное количество баллов по 6 критерию - 10 баллов</i>		
<b>7. Базовая подготовка обучающихся.</b>		
7.2	Качество основного общего образования, обеспечиваемое муниципальной общеобразовательной организацией	От 81 до 100% - 5 баллов от 61 до 80% - 4 балла от 41 до 60% - 3 балла от 31 до 40% - 2 балла от 21 до 30% - 1 балл от 0 до 20 % – 0 баллов
7.3	Качество среднего общего образования, обеспечиваемое муниципальной общеобразовательной организацией	От 81 до 100% - 5 баллов от 61 до 80% - 4 балла от 41 до 60% - 3 балла от 31 до 40% - 2 балла от 21 до 30% - 1 балл от 0 до 20 % - 0 баллов
7.4	Качество образования, учитывающее внеучебные достижения обучающихся, обеспечиваемое муниципальной общеобразовательной организацией	От 81 до 100% - 5 баллов от 61 до 80% - 4 балла от 41 до 60% - 3 балла от 31 до 40% - 2 балла от 21 до 30% - 1 балл от 0 до 20 % - 0 баллов
7.5	Соответствие предоставляемого муниципальной общеобразовательной организацией образования образовательным потребностям и интересам обучающихся	От 81 до 100% - 5 баллов от 61 до 80% - 4 балла от 41 до 60% - 3 балла от 31 до 40% - 2 балла от 21 до 30% - 1 балл от 0 до 20 % - 0 баллов

7.6	Создание современных условий обучения	От 81 до 100% - 5 баллов от 61 до 80% - 4 балла от 41 до 60% - 3 балла от 31 до 40% - 2 балла от 21 до 30% - 1 балл от 0 до 20 % - 0 баллов
<i>Максимальное количество баллов по 7 критерию - 25 баллов</i>		
<b>8. Условия осуществления образовательной деятельности.</b>		
8.1	Участие педагогического работника в реализации мероприятий в рамках Национального проекта «Образование»	Участвует в 3-х и более проектах – 5 баллов участвует в 2 проектах – 3 балла участвует в 1 проекте – 1 балл
8.3	Наличие у педагога медиатеки	Показатель присутствует – 1 балл показатель отсутствует - 0 баллов
<i>Максимальное количество баллов по 8 критерию - 5 баллов</i>		
<b>10. Независимая оценка качества осуществления образовательной деятельности.</b>		
10.1	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	81-100 баллов – 5 баллов 61-80 баллов – 4 балла 40-60 баллов – 3 балла 20-39 баллов – 2 балла 0-19 баллов – 1 балл
10.2	Результаты выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	План выполнен в полном объёме либо реализуется в соответствии с установленными сроками – 2 балла устранены не все недостатки, отдельные мероприятия плана реализуются с нарушением сроков – 1 балл
10.3	Обеспечение объективности результатов оценочных процедур/Отсутствие образовательной организации в списке ОО с признаками необъективных результатов	Обеспечение объективности в течение 3 лет – 3 балла за каждое попадание в список ОО с признаками необъективных результатов в отчетный период – минус 1 балл
10.4	Участие педагога в диагностических исследованиях оценки качества освоения программ основного общего и среднего общего образования	Школьный административный контроль – 1балл Государственная итоговая аттестация: обязательные предметы – 2 балла предметы по выбору – 1 балл
<i>Максимальное количество баллов по 10 критерию – 12 баллов</i>		
<b>ИТОГО по разделам - 108 баллов</b>		
<b>11. Дисциплина педагога.</b>		
11.1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и (или) иным правовыми актами	Неисполнение или ненадлежащее исполнение – (-5) баллов

11.2	Несоблюдение внутреннего распорядка школы, режима работы	Несоблюдение – (-3) балла
11.3	Несоблюдение правил служебного поведения, делового общения	Несоблюдение правил – (-5) баллов
11.4	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов обучающихся и родителей	Несоблюдение прав и законных интересов – (-5) баллов
	Итого	-29

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

4.10. В целях выплаты премий по итогам работы в МОУ ВСШ №2 создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников МОУ ВСШ №2 оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников МОУ ВСШ № 2, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников МОУ ВСШ № 2.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом МОУ ВСШ № 2 по согласованию с председателем Совета Трудового коллектива МОУ ВСШ № 2.

4.11. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления МОУ ВСШ № 2 в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников образовательной организации, утвержденным локальным нормативным актом МОУ ВСШ № 2.

4.12. Работникам МОУ ВСШ № 2 в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам МОУ ВСШ № 2.

4.13. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определёнными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

4.14. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определёнными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.15. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю, главному бухгалтеру и заместителю руководителя МОУ ВСШ № 2, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчётный период:

- до 10000 рублей включительно - 10 процентов;
- от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;
- от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;
- от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;
- от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;
- свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

## **5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ВСШ № 2**

5.1. Оплата труда педагогических работников МОУ ВСШ № 2 определяется с учетом: установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); объемов учебной (педагогической) работы; порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых руководителем образовательной организации при согласовании с начальником МУ «Отдел образования администрации МО «Город Новоульяновск» на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным МУ «Отдел образования» администрации МО «Город Новоульяновск» Ульяновской области

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

5.3. Руководителю МОУ ВСШ № 2, их заместителям и другим работникам МОУ ВСШ № 2 устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МОУ ВСШ № 2 устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МОУ ВСШ № 2.

Выполнение другой части педагогической работы работниками МОУ ВСШ № 2, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями,

графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, При составлении графика дежурств педагогических работников в МОУ ВСШ № 2 учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по МОУ ВСШ № 2 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ ВСШ № 2.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МОУ ВСШ № 2 с учетом мнения Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МОУ ВСШ № 2 является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОУ ВСШ № 2 (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в

сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.7. Руководящие работники МОУ ВСШ № 2, не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителем МОУ ВСШ № 2 осуществляется по согласованию с МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области, в ведении которого находится образовательная организация.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей МОУ ВСШ № 2.**

6.1. Заработная плата руководителя и заместителей МОУ ВСШ № 2, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя МОУ ВСШ № 2 устанавливается при заключении с ними трудового договора Администрацией муниципального образования «Город Новоульяновск».

Заработная плата заместителей руководителя МОУ ВСШ № 2 устанавливается руководителем МОУ ВСШ № 2.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МОУ ВСШ № 2 и его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОУ ВСШ № 2 (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя МОУ ВСШ № 2 от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5;

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя МОУ ВСШ № 2, заместителей руководителя и размера средней заработной платы работников МОУ ВСШ № 2 устанавливается приказом МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия учредителя МОУ ВСШ № 2.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзацах втором - четвёртом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, включённой в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей МОУ ВСШ № 2 устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ ВСШ № 2.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю МОУ ВСШ № 2 и его заместителям в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ ВСШ № 2 устанавливаются с учетом результатов деятельности МОУ ВСШ № 2, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем МОУ ВСШ № 2.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МОУ ВСШ № 2 осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников МОУ Новоульяновской ВСШ № 2

6.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем МОУ ВСШ № 2.

6.7. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителю МОУ ВСШ № 2 и его заместителям устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

7.2. Работникам МОУ ВСШ № 2, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

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

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников МОУ ВСШ № 2 может применяться почасовая форма оплаты труда:

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

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

за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МОУ ВСШ № 2;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5

(количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.5. Руководитель МОУ ВСШ № 2 для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

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

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

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

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

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

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

7.8. Работникам МОУ ВСШ №2 в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя МОУ ВСШ № 2 на основании письменного заявления работника МОУ ВСШ № 2 и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, локальным актом, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работнику МОУ ВСШ № 2.

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

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

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2**

8.1. Фонд оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных организаций, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2 состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ВСШ № 2, а также предоставляются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера по тарификации. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников МОУ ВСШ № 2 предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

педагогическим работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников, работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников;

8.3. Руководитель МОУ ВСШ № 2 самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, и утверждает их по согласованию с МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области - главного распорядителя бюджетных средств, осуществляющим функции и полномочия учредителя МОУ ВСШ № 2. Численный состав работников МОУ ВСШ № 2 должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель МОУ ВСШ № 2 имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников МОУ ВСШ № 2 лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников МОУ ВСШ № 2 может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

## **9. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.**

9.1. Право на получение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические работники МОУ Новоульяновской ВСШ № 2 (далее МОУ ВСШ № 2), на которых (с их письменного согласия) приказом директора МОУ ВСШ № 2 возложены обязанности классного руководителя.

9.2. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам МОУ ВСШ №2, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии

осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

9.3. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

9.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к компенсационной выплате за классное руководство, установленной согласно постановления Администрации муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области от 24 июля 2019 г. № 875-П

9.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы; Учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика;
- учитываются при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

9.6. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников МОУ ВСШ № 2, ведущих учебные занятия в данном классе.

9.7. Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся МОУ ВСШ № 2, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов),  
базовых ставок заработной платы по должностям работников муниципальных  
образовательных организаций муниципального образования  
«Город Новоульяновск» Ульяновской области**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 8007 рублей - для общеобразовательных организаций, (за исключением дошкольных групп общеобразовательных организаций) и образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе  
«Должности педагогических работников»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К = 0,06

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)  
работников муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад – **5300** рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

2. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад – **5516** рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

**Перечень должностей работников  
муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области**

1. Директор, начальник, заведующий образовательной организацией.
2. Начальник учебно-методического, планового и других основных отделов.
3. Управляющий учебным хозяйством.
4. Заведующий отделом, лабораторией, учебной частью.
5. Заместитель директора, начальника, заведующего образовательной организацией.
6. Заместитель управляющего учебным хозяйством.
7. Дежурный по режиму.
8. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификационными справочниками.
9. Главный бухгалтер, его заместитель, руководитель группы.
10. Педагогические работники.
11. Концертмейстер.
12. Аккомпаниатор.
13. Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.
14. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
15. Инструктор физического воспитания.
16. Тренер-преподаватель.
17. Методист.
18. Психолог.
19. Социолог, социальный педагог.
20. Старший лаборант.
21. Инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.
22. Бухгалтер.
23. Мастер.
24. Библиотекарь.
25. Врач.
26. Медицинская сестра.

Зарегистрировано в Минюсте РФ 17 ноября 2008 г. N 12663

## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

### ПРИКАЗ

от 13 ноября 2008 г. N 624

#### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

(в ред. Приказов ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415, от 28.08.2010 N 377, от 25.01.2011 N 25, от 09.08.2011 N 459, от 05.03.2015 N 134, от 24.09.2019 N 821)

Во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852, N 40, ст. 4544; 2010, N 52 (ч. I), ст. 7104) приказываю: (в ред. Приказа ФСИН РФ от 09.08.2011 N 459)

1. Утвердить новую систему оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы, оплата труда которого осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений: (в ред. Приказа ФСИН РФ от 09.08.2011 N 459)

размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) гражданского персонала уголовно-исполнительной системы (приложение N 1);

порядок определения должностных окладов руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы, их заместителей, главных бухгалтеров (приложение N 2);

**Инструкцию о порядке, условиях и размерах выплат компенсационного характера, применяемых для гражданского персонала уголовно-исполнительной системы (приложение N 3):**

порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала уголовно-исполнительной системы (приложение N 5);

размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу уголовно-исполнительной системы (приложение N 6);

перечень приказов ФСИН России, которые утрачивают силу после введения новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы.

2. Настоящий Приказ вступает в силу с 01.12.2008.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора ФСИН России генерал-лейтенанта внутренней службы Максименко В.А. (в ред. Приказа ФСИН РФ от 24.09.2019 N 821)

*Директор Ю.И.КАЛИНИН*

## ИНСТРУКЦИЯ

### О ПОРЯДКЕ, УСЛОВИЯХ И РАЗМЕРАХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПРИМЕНЯЕМЫХ ДЛЯ ГРАЖДАНСКОГО ПЕРСОНАЛА УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

(в ред. Приказов ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415, от 28.08.2010 N 377, от 25.01.2011 N 25, от 09.08.2011 N 459, от 24.09.2019 N 821)

#### I. Общие положения

1. Настоящая Инструкция определяет порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых и выплачиваемых гражданскому персоналу уголовно-исполнительной системы.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.
3. Выплаты компенсационного характера осуществляются гражданскому персоналу в пределах средств, ежегодно утверждаемых в установленном порядке на оплату труда.

#### II. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

4. Работникам учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, в зависимости от вида учреждений, характера и сложности выполняемых работ, должностные оклады увеличиваются (в процентах) <\*>: (в ред. Приказа ФСИН РФ от 24.09.2019 N 821)

-----

<\*> Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 1994 г. N 477 "Об утверждении размеров увеличения должностных окладов (тарифных ставок) персоналу учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы с особыми условиями хозяйственной деятельности, в зависимости от вида учреждений, характера и сложности выполняемых работ, а также следственных изоляторов Министерства юстиции Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, N 3, ст. 234; 2003, N 22, ст. 2170; 2012, N 12, ст. 1410; 2013, N 8, ст. 829; 2019, N 31, ст. 4633). (в ред. Приказа ФСИН РФ от 24.09.2019 N 821)

№ п/п		Учреждения, исполняющие уголовные наказания в виде лишения свободы	Учреждения, исполняющие уголовные наказания в виде лишения свободы, с особыми условиями хозяйственной деятельности
1	2	3	4
1.	Работники учреждений, исполняющих наказания, строгого режима	15	35

(в ред. Приказа ФСИН РФ от 24.09.2019 N 821)

5. Гражданскому персоналу уголовно-исполнительной системы выплачивать должностные оклады, тарифные ставки с повышением за особые условия труда в следующих размерах:

в следственных изоляторах, тюрьмах, исправительных колониях, лечебных исправительных, лечебно-профилактических учреждениях или их обособленных подразделениях, предназначенных для лечения осужденных, воспитательных колониях - на 50 процентов; (в ред. Приказов ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415, от 25.01.2011 N 25)

12. Гражданскому персоналу, имеющему право на повышения окладов (ставок) по двум и более основаниям, размеры этих повышений суммируются, а затем начисляются на оклад (ставку). Полученные оклады (ставки) являются основой для установления доплат, надбавок, премий, вознаграждений и других выплат компенсационного и стимулирующего характера. (в ред. Приказа ФСИН РФ от 15.10.2009 N 415)

**Порядок назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы,  
выслугу лет работникам муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «Город Новоульяновск» Ульяновской области**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

**2. Назначение и начисление надбавки**

Надбавка назначается в следующих размерах:  
для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, тьютор	-	5	12	17
Секретарь учебной части	-	28	28	28

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.