

Согласовано:
Председатель профкома
А.А. Волкова
«07» июля 2023г.



Утверждаю:
Директор школы
Т.Г. Мурыгина
2023г.

Положение

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Архиповской средней школы

1. Основные понятия

Зарботная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренной в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителей организации.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Общие положения

2.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Архиповской средней школы Савинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района», постановлением администрации Савинского муниципального района Ивановской области от 27.09.2019 № 763-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Савинского муниципального района, Савинского городского поселения и работников органов местного самоуправления», постановлением от 02.10.2019 № 795-п О внесении изменений в

постановление администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района», с постановлением администрации Савинского муниципального района от 04.10.2022 № 654-п «О внесении изменений в постановление администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района»

2.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МКОУ Архиповской СШ (далее – Учреждение), реализующее образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в учреждении - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

2.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.7. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.8. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются школьной антикоррупционной комиссией.

2.9. Порядок и условия стимулирования труда руководителя общеобразовательного учреждения Савинского муниципального района, подведомственному Отделу образования администрации Савинского муниципального района, устанавливаются локальными нормативными актами Отдела образования администрации Савинского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров – локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

3. Порядок расчета заработной платы работников

3.1. Заработная плата работников образовательных организаций определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (**Приложение 1 к настоящему Положению**);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

-установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2.1. Заработная плата работников организации определяется по следующей формуле:

$Zп = O+K+C$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного

федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются. (в редакции постановления от 14.09.2020 №505-п)

3.2.2. Должностные оклады работников организации определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

3.3.1. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Z_n = O_f + K + C, \text{ где:}$$

Z_n – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

3.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$O_f = O_{ст} \times \Phi_n, \text{ где:}$$

$N_{чс}$

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

3.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов

по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Руководители организаций в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Руководитель организации:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников системы образования, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образования.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

4.Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательной организации (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных организаций используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОО-1 по уровням общего образования).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательной организации.

Общеобразовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, средства:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательной организации (далее - ФОТоу).

5. Распределение фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных финансовых средств.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала общеобразовательной организации (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательной организации (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где:}$$

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

5.3. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

5.4. Размеры окладов работников общеобразовательной организации, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$.

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times с$, где:

с - доля специальной части ФОТпп, рекомендуемое значение с - до 30%, значение «с» устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

6.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

6.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с

обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п.п. 6.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться образовательной организацией, исходя из специфики ее образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в пп. 6.4.

6.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТаз х 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4 + a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 + a8 \times v8 + a9 \times v9 + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в 11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные примерной образовательной программой, федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается общеобразовательной организацией самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется общеобразовательной организацией самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается общеобразовательной организацией самостоятельно).

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов за сложность и напряженность при работе педагогов по индивидуальным учебным планам с обучающимися 10-11 классов по ФГОС СОО могут быть установлены в размере:

1 обучающийся – до 1,2;

2 обучающихся – до 6;

3 обучающихся – до 3;

более 3 обучающихся – в соответствии с делением на группы;

за углубленное изучение предмета – до 3.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

По остальным предметам учебного плана руководитель общеобразовательной организации вправе установить свои коэффициенты в пределах интервала от 1,0 до 1,2.

6.7.1. Установить повышающий коэффициент за особенность, сложность работы с детьми, обучающимися на дому в интервале от 5 до 20; индивидуальное обучение детей на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением – в интервале от 5 до 20;

6.7.2. Установить повышающий коэффициент в интервале от 2 до 5 за факультативные курсы по предметам, включённым в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

6.7.3. Установить повышающий коэффициент в интервале от 2 до 5 за проведение уроков и факультативных курсов с обучающимися от 1 до 4 (включительно) человек.

6.7.4. Установить повышающий коэффициент в интервале от 1,10 до 2 за обеспечение кабинета-лаборатории и техники безопасности в нём;

6.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, имеющих СЗД;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательной организации).

6.9. Повышающий коэффициент за объединение классов из разных параллелей может составлять:

1- на уроке нет объединения классов из разных параллелей;

1,2- за проведение уроков в двух объединённых классах ;

1,3- на уроке объединены учащиеся из более чем 2-х классов.

6.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять дополнительные стимулирующие и премиальные выплаты в установленном порядке.

6.11. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$, где:

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$.

6.12. Отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы,

установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.13. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т. ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.14. Ежемесячная денежная компенсация учителям образовательных организаций на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий производится в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

7. Расчет заработной платы руководителя

7.1. Заработная плата руководителя, его заместителей выплачивается из фонда оплаты труда образовательной организации и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника; О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

7.2. Условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются в трудовом договоре типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается исходя из средней заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, без внешних совместителей), определяемой в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование», утвержденной приказом Росстата от 15.07.2019 № 404, за предшествующий календарный год и группы оплаты труда, по следующей формуле: $О = Сзпу \times Кг$, где

О - оклад руководителя организации;

Сзпу - средняя заработная плата работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, без внешних совместителей) за предшествующий календарный год;

Кг - повышающий коэффициент в зависимости от группы оплаты труда руководителя организации.

7.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций Савинского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников списочного состава муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области устанавливается в соответствии с постановлением администрации Савинского муниципального района от 14.08.2017 № 562-п «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений Савинского муниципального района и Савинского городского поселения Ивановской области». (в действующей редакции)

7.4. Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей в зависимости от группы оплаты труда:

Тип образовательной организации	Коэффициент		
	1 группа	2 группа	3 группа
Общеобразовательные школы	1,7	1,5	1,3

7.5. Группы оплаты труда руководителей образовательных организаций Общеобразовательные организации (школы)

Поселковая местность			Сельская местность		
Группы по оплате труда					
1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
свыше 700 обучающихся	700-500 обучающихся	Менее 500 обучающихся	свыше 350 обучающихся	350-300 обучающихся	Менее 300 обучающихся

7.6. При установлении группы оплаты труда руководителя образовательной организации определяется: по общеобразовательным организациям - на 20 сентября по статотчету ОО-1; по дошкольным образовательным организациям - по списочному составу на 1 января по статотчету 85-к.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

7.8. С учетом условий труда руководителю образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных организаций в пределах средств фонда оплаты труда образовательных организаций в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.8.1. Ежемесячная денежная компенсация руководителю и заместителям руководителя образовательной организации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий устанавливается в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) (Приложение 4 к данному Положению).

8.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам образовательных организаций, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством;

- выплаты за дополнительную работу, связанную проверкой письменных работ;

-- выплаты за дополнительную работу, связанную заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы.

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных организациях:

**Коэффициент специфики работы
в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) и организациях в
зависимости от их типов или видов)**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	до 20
- руководящим работникам структурных подразделений (методический кабинет отдела образования)	до 1,7

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер выплаты - 35 процентов от суммы оплаты часа дневной работы за каждый ночной час. Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

8.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. "Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки(части оклада(должностного оклада)за день или час работы),все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда."

8.4.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Расчет выплаты за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников .

8.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются организацией самостоятельно.

8.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных организаций (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении № 1 к настоящему Положению.

9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций, подведомственных отделу образования администрации Савинского муниципального района, устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работника в исполнении им должностных обязанностей.

9.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

9.3. Руководитель организации представляет в орган самоуправления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми организациями в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

9.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

9.6. В целях поощрения работников образовательной организации, устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

9.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

9.8. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за государственные награды и почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», звание «Отличник физической культуры и спорта» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

9.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства организации или Учредителя;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

9.10. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:

1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) - до 40%;

2 класс (категории CDE, DCEF, ABCD) - до 30%;

3 класс (категории B, C, BC, ABC) - до 20%.

9.11. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премияльных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников:

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения (структурного подразделения образовательного учреждения);

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

-позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних);

-позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Основанием для премияльных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премияльных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

9.12. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель организации, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается

надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах соответствующей образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

9.13. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

9.14. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом организации. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации прилагается к настоящему Положению (приложение № 2).

9.15. Поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) могут выплачиваться за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

9.16. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителей образовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем учреждения по согласованию с Управляющим Советом учреждения и профсоюзной организацией.

9.17. Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя образовательного учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

9.18. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации Савинского муниципального района (далее руководитель организации) устанавливаются один раз в год (январь) Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и утверждаются приказом начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района.

9.19. Могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность, высокие результаты деятельности;

- персональная надбавка от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы;

9.20. Оценка качества и результатов профессиональной деятельности руководителя организации проводится Комиссией на основе целевых показателей эффективности работы руководителя.

9.21. Состав Комиссии утверждается приказом начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района.

9.22. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности в соответствии с установленными целевыми показателями за отчетный период (год).

9.23. Выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителю образовательной организации производится ежемесячно с учетом результатов деятельности образовательной организации за отчетный период. Указанные выплаты могут быть отменены по решению Работодателя в зависимости от результатов деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения.

9.24. Информация о результатах деятельности руководителя образовательной организации за отчетный период представляется на печатном и электронном носителях в форме двух заполненных критериальных листов: показателей результатов деятельности образовательной организации и руководителя, согласованные председателем управляющего совета организации.

Перечень показателей и их балльная оценка должны соответствовать показателям эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Савинского муниципального района.

9.25. Руководитель образовательной организации несёт ответственность за своевременное предоставление достоверной информации в Комиссию для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты не позднее первого рабочего дня января.

9.26. В случае предоставления недостоверной информации, либо предоставления информации позднее установленных сроков, размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации по решению Комиссии может не устанавливаться.

9.27. Заседания Комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее 2/3 её членов. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Решения Комиссии оформляются протоколом.

На основании оценки предоставленной аналитической информации о результатах деятельности руководителя образовательной организации за отчетный период Комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям в соответствии со следующей формулой:

$C = K * V$, где:

C – размер стимулирующих выплат

K - количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}$, где:

V – денежный вес одного балла

K_{max} – максимальное количество баллов.

ФСР – максимальный возможный фонд стимулирования руководителя.

ФСР определяется Комиссией в рамках выделенных на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований, предусмотренных образовательной организации на обеспечение выполнения функций муниципальных казённых образовательных организаций, а также на предоставление муниципальным бюджетным образовательным организациям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (в части оплаты труда) и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и составляет не более 30 процентов должностного оклада руководителя.

9.28. Разовые премии руководителям за достижение высоких результатов деятельности образовательной организации, подтвержденных документально, выполнение особо важных заданий Учредителя, а также персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы устанавливаются приказом начальника отдела образования с учётом следующих критериев:

- отсутствие обоснованных внешних жалоб;

- отсутствие нарушений законодательства, отмеченных контролирующим органом;

- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на действия администрации образовательной организации;

- отсутствие нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств по актам проверок;

- отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности.

9.29. Информация о результатах деятельности за отчётный период для установления персональной надбавки предоставляется руководителем в Комиссию на печатном и электронном носителе не позднее рабочего дня января.

9.30. Персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы руководителю устанавливаются на полугодие и выплачиваются ежемесячно.

9.31. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются антикоррупционной комиссией образовательной организации и согласуется с начальником отдела образования администрации Савинского муниципального района.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

Оплата труда по должностям служащих и профессиям рабочих устанавливается в соответствии с ТК РФ (Раздел IV Глава 15 ст.91;92;93;94;95.).

10.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»(Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

Для педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

10.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10.6. Штатное расписание организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

10.7. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников
МКОУ Архиповской СШ

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; дворник; машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2741	1 1,03 1,06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, повар, кочегар -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2997	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":	3563	1 1,1

	хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд		
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	4110	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе: водитель автобуса, осуществляющий специализированные перевозки детей.	4930	1

**ПКГ должностей работников образования(утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; секретарь учебной части	3840	1,00
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4275	1,0
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	5634	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; организатор; педагог-социальный педагог	6169	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория

	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; преподаватель	6169	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6169	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6533	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения;	6533	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Методист	6533	Дополнительное образование, Прочие учреждения 1,146 - Без категории
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; логопед (логопед), воспитатель; учитель-старший	6573	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10- Первая категория 1,25- Высшая категория
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6573	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) в образовательном учреждении)	Минимальный Оклад	1,15

	Для педагогических работников, занимающихся выявлением и адресной поддержкой одаренных детей, развитием их интеллектуального и творческого потенциала по индивидуальным планам и программам, обеспечивающим высокие образовательные результаты и достижения	Минимальный оклад	1,2
	-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6452	1,00

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор; кассир; машинистка; секретарь	3903	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, лаборант; секретарь руководителя; техник	4453	1,00

2 квалификац ионный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5415	1,00
3 квалификац ионный уровень	Заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5671	1,0
4 квалификац ионный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5894	1,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификац ионный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; экономист; эксперт, юрист-консультант	5940	1,00
2 квалификац ионный уровень	Должности служащих первогкоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6533	1,0
3 квалификац ионный уровень	Должности служащих первогкоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6572	1,0
4 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7124	1,0
5 квалификац ионный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7256	1,0

**ПКГ Общепромышленных должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
14.03.2008 № 121н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			

3 квалификационный уровень	Библиотекарь	6157	1,0
----------------------------------	--------------	------	-----

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
контрактный управляющий	5940	1,00
специалист по закупкам	5940	1,00
специалист по охране труда	5940	1,00

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
образовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

2. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются антикоррупционной комиссией, созданной в образовательной организации.

3. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)
	работа с детьми из социально неблагополучных семей

	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей
	участие в инновационной деятельности учреждения
	другие
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана/программы внутренней системы оценки качества образования, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заведующий хозяйством.	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Педагог-библиотекарь (или ответственный за работу с библиотечным фондом)	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
Водитель	выполнение плана работы библиотекаря
	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник и т.д.)	отсутствие ДТП, замечаний
	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

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

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам МКОУ Архиповской СШ

В общеобразовательном учреждении предусматривается система надбавок стимулирующего характера. Надбавки, направленные на стимулирование производительного труда, производятся за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты или экономии по фонду заработной платы.

1. Надбавки за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда.

Надбавки устанавливаются на определенный срок приказом директора учреждения по согласованию с советом школы и профсоюзным органом за выполнение следующих показателей:

Степень повышения нормируемого объема работ;

За оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

Качественный уровень подготовки исходящих документов, в первую очередь по выполнению поручений руководителя, подготовки информационно-аналитических и методических материалов.

Надбавки не выплачиваются полностью или частично за конкретные упущения в работе, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством (прогул, нахождение на работе в нетрезвом состоянии и т.д.)

Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и выполнения работ. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы.

2. Надбавки за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы.

Надбавки устанавливаются за оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию; высокую исполнительскую дисциплину и высокую степень ответственности работника за подготовку информационно-аналитических и методических материалов.

3. Надбавки за профессиональное мастерство выплачиваются работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющим передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей:

Творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления;

Представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности;

Освоение новых технических средств и методов работы;

Овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей.

4. Разовые премии за участие в конкурсах, выставках, фестивалях, олимпиадах районного, областного, республиканского и международного уровня за призовые места.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы по результатам труда

Наименование должности	Основание для премирования	Максимальное количество баллов
Педагогические работники	Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешней аттестации, обязательной для всех учащихся	10
	Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешней аттестации, по выбору учащихся	10
	Стабильность и рост качества обучения учащихся по данным внутренней аттестации	3

Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе	5
Динамика среднего балла по предмету учащихся, сдавших переводные экзамены, в сравнении с предыдущим выпуском	3
Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	3
Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися.	3
Количество учащихся, принявших участие в эксперименте по итоговой аттестации	3
Поступление выпускников в ВУЗы	3
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов.	7
Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	2
Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно- коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	5
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	4
Повышение квалификации за отчетный период.	1
Работа в комиссиях	1
Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе.	8
Организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социальных проектов.	3
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	3
Организация работы детских общественных организаций.	5
Участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях).	10
а) Удовлетворенность родителей и учащихся II и III ступени качеством преподавания учителя (% от числа опрошенных) б) Удовлетворенность родителей I ступени качеством преподавания учителя (% от числа опрошенных)	3
Наличие и реализация воспитательной программы класса.	3
Образцовое содержание кабинета.	3
Работа с библиотечным фондом Пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок.	10
Организация различных форм внеклассной работы: клубов, студий, кружков по интересам	10
Обслуживание компьютерной техники	10
Обновление школьного сайта	10
Высокий уровень профессионализма в работе	4
Максимальное количество баллов:	145

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам школы из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогического (за исключением учителей), младшего обслуживающего персонала по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования	Максим. кол-во баллов
Заместитель директора по УВР	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	10
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся.	10
	Высокие результаты методической деятельности.	10
	Высокий уровень организации и контроля учебного процесса.	10
	Организация инновационной деятельности педагогов школы.	10
	Максимальное количество баллов	60
Заместитель директора по ВР	Наличие призеров конкурсов, смотров разных уровней.	10
	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса.	10
	Работа органов ученического самоуправления.	10
	Результативность организации работы с «трудными» учащимися.	10
	Высокие результаты методической работы с классными руководителями.	10
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	10
	Максимальное количество баллов	60
Завхоз	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса.	10
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения.	10
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10
	Выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	10
	Максимальное количество баллов	40
Преподаватель-организатор ОБЖ	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, подготовка школы как объекта ГО и безопасности в ЧС. Работа с допризывной молодежью.	20
Педагог-психолог	Создание благоприятного психологического климата.	5
	Практическая помощь участникам образовательного процесса.	5
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5
	Максимальное количество баллов	20
Водитель	Выполнение функций механика	5
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	5
	Обеспечение безопасной перевозки детей	5
	Отсутствие ДТП, замечаний	5
	Максимальное количество баллов	20
Младший обслуживающий персонал	Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений	10
Повар	Охват горячим питанием учащихся	5
	Качественное ведение документации	5
	Работа в лагере	5
	Отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих	5
	Максимальное количество баллов	20

Бухгалтер	Своевременное и качественное предоставление отчетности	10
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	Качественное ведение документации	10
	Максимальное количество баллов	30

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МКОУ Архиповской СШ

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника. Выплаты компенсационного характера входят в специальную часть фонда оплаты труда и неаудиторную занятость педагогических работников.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

1. Выплаты компенсационного характера:

повышающие коэффициенты за особенность, сложность и приоритетность предмета

Предмет	Значение коэффициента
Русский язык	1,15
Литература	1,15
Иностранный язык	1,15
Математика	1,15
1-й класс начальной школы	1,15
История	1,10
Обществознание	1,10
География	1,10
Биология	1,10
Информатика	1,10
Физика	1,10
Химия	1,10
2-4 классы начальной школы	1,10
МХК	1,10
Право	1,05
Экономика	1,05
Экология	1,05

Технология	1,05
Спецкурс	1,05
Астрономия	1,00
Физическое воспитание	1,00
ИЗО	1,00
Музыка	1,00
Черчение	1,00
ОБЖ	1,00

- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:
 - 1,05 - для педагогических работников, на соответствие занимаемой должности;
 - 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 - 1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

- Повышающий коэффициент за почетное звание, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику:

1,3 - Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности).

1,2 - Отличник, Почетный работник, канд. наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности).

1,0 – без звания.

- Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере 35 % от ставки (должностного оклада) или тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих за каждый час работы в ночное время.

- Работникам, занятых на работах, во вредных условиях труда устанавливаются доплаты:

- Учителям химии, информатики – 10% от оплаты за фактически проведенные учебные часы по данному предмету;

- Уборщикам служебных помещений за уборку туалета и работу с хлоррастворами – 12% от тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих;

-поварам -12% от тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам:

Виды работ	Процент от МРОТ
Ведение делопроизводства	до 15
Заведование кабинетом	до 10
Организация профсоюзной работы Уполномоченный по охране труда	до 20 15

Руководитель ШМО	до 5
Руководитель РМО	до 5
Работа со школьным сайтом Работа с Интернетом (по каждому виду работ)	до 25 до 10
Организация внеклассной работы	до 25
Организация спортивно-массовой работы, подготовка учащихся к соревнованиям.	до 25
Внедрение комплекса ГТО	до 15
Ответственное лицо в школе	до 8
Методическое сопровождение по предмету	до 6
Заведование учебно-опытным участком	до 15
Заведование учебной мастерской	до 30
Заведование кабинетом обслуживающего труда	до 20
Обслуживание компьютерной техники	до 40
Работа уполномоченного по правам ребёнка	10
Работа в с библиотечным фондом	до 20
Заведование библиотекой	до 10
Работа секретарём педагогического совета, совещаний при директоре	до 10
Работа с электронной почтой	до 10
Ответственный за ГО, Ответственный за пожарную безопасность	до 20 до 20
Наставничество	до 10

2. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и входят в доплату за неаудиторную занятость.

Перечень видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

- классное руководство;
- заведывание кабинетом, учебно-опытным участком, учебной мастерской;

- проверка письменных работ;
- обслуживание вычислительной техники, работа с Интернетом, электронной почтой;
- внеклассная работа по физическому воспитанию: подготовка учащихся к соревнованиям;
- руководство методическими объединениями;
- выполнение отдельных специальных заданий.

3. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Перечень надбавок, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника

- за дополнительную работу с обучающимися и их родителями- 5 %,
- за подготовку обучающихся к смотрам, конкурсам, олимпиадам – до 40 %
- за высокое качество работы заместителей директора – до 20 % ,
- за напряжённость и сложность в работе- до 20 %,
- за изготовление костюмов и атрибутов к мероприятиям -до 20 (разовые премии).