Приложение № 2
к коллективному договору МКОУ Горячевской СШ

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
_____/Е.В.Смолина/
«09» января 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
_____/Т.Е.Аронова /
«09» января 2020г

Положение
о оплате труда и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.1.Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения Горячевской средней школы Савинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии
постановлением администрации Савинского муниципального района от 15.06.2015 года № 203-п О внесении изменений в постановление администрации Савинского муниципального района от 01.12.2011г. №781-а «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Савинского муниципального района », 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»
1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МКОУ Горячевской СШ (далее – Учреждение), реализующее образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующее во внедрении новой системы оплаты труда.
1.3. 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.
1.4 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.
1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
1.7. 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.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников образовательного учреждения 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 организаций определяется по следующей формуле:

Зп = О+К+С+Д, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера;

Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2.2. Должностные оклады работников организаций 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:

О = Мо х Кд , где

О – должностной оклад работника;

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

Кд – 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:

Зп = Оф+К+С, где:

Зп– месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – выплаты компенсационного характера;

С – 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:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}},$$ где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – 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);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - 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 дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) 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 (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.

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 «Общеотраслевые 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 раздельно по каждой из должностей.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Савинского муниципального района.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета и направляемые муниципальным казенным учреждениям Савинского муниципального района на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

3.2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее – ФОТоу).

4. Распределение фонда оплаты труда

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

ФОТоу = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоу х ш, где

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон «ш» - не более 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах выделенных финансовых средств.

4.2. 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 общеобразовательного учреждения (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 общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) и складывается из:

ФОТб = ФОТуп + ФОТпп, 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.

4.3. 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 финансовой 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 х 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.

4.4. 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.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

5.1. 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 х с, где

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

5.2. 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).

5.3. 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. 4.7).

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):

ФОТо = ФОТаз + 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. 4.4.

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

$$Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + а4 \times в4 + а5 \times в5 + а6 \times в6 + а7 \times в7 + а8 \times в8 + а9 \times в9 + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 52},$$

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;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а4 - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;

а6 - количество обучающихся в шестых классах;

а7 - количество обучающихся в седьмых классах;

а8 - количество обучающихся в восьмых классах;

а9 - количество обучающихся в девятых классах;

а10 - количество обучающихся в десятых классах;

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные

федеральным базисным учебным планом, федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормами.

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

5.6. 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 образовательной 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно);

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

5.7. 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.

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

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

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

в) К = 1,05 (право, экономика, технология);

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

1,15 - 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).

5.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению управляющего совета учреждения.

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

О = Стп х У х Чаз х К х А + Днз, где:

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

А - 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:

О = Стп х (У1 х Чаз1 х К1 х А1 + У2 х Чаз2 х К2 х А2 +... У11 х Чаз11 х К11 х А11) + Днз.

5.11. 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.

5.11.1. 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

6. Расчет заработной платы руководителя

6.1. Заработная плата руководителей 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.

6.2.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 (без внешних совместителей) организации, определяемой в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование», утвержденной приказом Росстата от 30.10.2012 № 574, за предшествующий календарный год и группы оплаты труда, по следующей формуле:

О = Сзпу х Кг, где

О - оклад руководителя организации;

Сзпу - средняя заработная плата работников списочного состава (без внешних совместителей) организации за предшествующий календарный год;

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

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций Савинского муниципального района и средней заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района устанавливается администрацией Савинского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, в положении об оплате труда работников образовательных организаций, утверждаемом постановлением администрации Савинского муниципального района, в кратности от 1 до 5.

6.4.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
Организации дошкольного образования	1,7	1,6	1,5

6.5 Группы оплаты труда руководителей образовательных организаций

Общеобразовательные организации (школы)

Городская местность			Сельская местность		
Группы по оплате труда					
1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
свыше 300 обучающихся	200-300 обучающихся	100-200 обучающихся	свыше 115 обучающихся	115-50 обучающихся	Менее 50 обучающихся

Дошкольные образовательные организации

Городская местность			Сельская местность		
Группы по оплате труда					
1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
свыше 150 обучающихся	90-150 обучающихся	65-90 обучающихся	свыше 65 обучающихся	50-65 обучающихся	Менее 50 обучающихся

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

6.7. 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.

6.7.1. Ежемесячная денежная компенсация руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий устанавливается в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

7. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя

7.1. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Савинского муниципального района (далее руководитель организации) устанавливаются два раза в год (январь, июль) Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и утверждаются приказом начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района.

7.2. 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;

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

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

7.5. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности в соответствии с установленными целевыми показателями за отчётный период (полугодие).

7.6. Выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям образовательных организаций производится ежемесячно с учётом результатов деятельности образовательных организаций за отчётный период.

7.7. Информация о результатах деятельности руководителя образовательной организации за отчётный 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.

7.8. Руководитель образовательной организации несёт ответственность за своевременное предоставление достоверной информации в Комиссию для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты не позднее 10 числа первого месяца (в январе – не позднее первого рабочего дня месяца), следующего за отчётным периодом.

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

7.10. 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:

С = К * V, где:

С – размер стимулирующих выплат

К - количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

V = ФСР/Kmax, где:

V– денежный вес одного балла

Kmax – 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.

7.11. Персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы руководителям могут быть установлены 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;
- обеспечение руководства базовой школой;
- обеспечение руководства региональной или муниципальной площадкой по апробации и внедрению новых федеральных государственных образовательных стандартов и проектов.

7.12. Информация о результатах деятельности за отчётный период для установления персональной надбавки предоставляется руководителем в Комиссию на печатном и электронном носителе не позднее 10 числа первого месяца следующего за отчётным периодом.

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

7.14. Целевые показатели эффективности работы руководителя образовательной организации:

7.14.1.Условиями осуществления стимулирующей выплаты являются:

- уровень достижения целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем;
- уровень достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников со средней заработной платой в Ивановской области.

7.14.2. Целевыми показателями эффективности работы руководителя являются:

- эффективность деятельности образовательной организации;
- деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами;
- финансово-экономическая деятельность;
- обеспечение информационной открытости образовательного процесса.

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).

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 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)

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, ресурсный центр дистанционного обучения, краеведческий музей)	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 оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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.

9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.

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

9.5. В целях поощрения работников муниципальных образовательных организаций, устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
2) выплаты за качество выполняемых работ;
3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы;
5) всем категориям младшего обслуживающего персонала организаций, реализующих программы дошкольного общего образования – в размере 5,5%;
6) работникам, занимающим должность «помощник воспитателя» организаций, реализующих программы дошкольного общего образования - в размере 10,5%».

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

9.6.1. Выплаты:

- 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» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

9.6.2. 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.

9.6.3. Выплата за классность водителям автомобилей:

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%.

5.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.6.5. 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 организации с учетом мнения представительного органа работников.

9.6.6. 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.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

10.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

11.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников
МКОУ Горячевской 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

ПКГ общеотраслевых 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 «Общеотраслевые 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; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2111	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2243	1
ПКГ «Общеотраслевые 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 -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2309	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	2745	1

		рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд		1,1
	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"	3166	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.	3798	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	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2958	1,00
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3293	1,0
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	3807	1,0
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4752	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	4752	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4752	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5033	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования;	5033	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5033	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Методист	5033	Прочие учреждения 1,146 - Без категории
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5065	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10- Первая категория 1,25- Высшая категория
	Старший методист; преподаватель	5065	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	5065	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория

	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)		
	Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов (в возрасте до 30 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 идостижения».	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 идругими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	4970	1,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	5260	1,0

3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5301	1,0

ПКГ Общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Дежурный (по общежитию и др.);делопроизводитель, калькулятор; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	3008	1,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3266	1,0

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации	3430	1,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	4171	1,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар),заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4369	1,0

4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4541	1,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;документовод,бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, профконсультант,(электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт,юрисконсульт,контрактный управляющий, специалист по закупкам	4576	1,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться IIвнутридолжностная категория	5033	1,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первогоквалификационного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория	5064	1,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5488	1,0
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5591	1,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории,сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	4929	1,0
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	5260	1,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда МКОУ Горячевской СШ

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2013г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 года № 117-п « О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.08.2008 года № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района»,

1.2 Данное Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3 Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда: премии, доплаты, материальная помощь.

1.4 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах от оклада (должностного оклада), в фиксированной сумме.

1.5 Выплаты стимулирующего характера могут носить

- постоянный характер и устанавливается на тарификационный период;
- разовый характер – по итогам деятельности за период, и в иных случаях, требующих материального вознаграждения работника.

1.6 Выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, являются неотъемлемой частью заработной платы и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда школы. .

1.7.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы

2. Виды выплат и условия их установления

2.1 Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

2.2 Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.

2.3 В целях поощрения работников школы за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды доплат стимулирующего характера к окладу:

А) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- за знание и использование в работе иностранного языка 15%;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководителей учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак со дня присвоения 10%;

- за почетное звание «Народный учитель», «заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности со дня присвоения 20%;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

Б) выплаты за качество выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

В) выплаты за классность водителям автомобилей до 25%;

Г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам за месяц, или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.4 Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом:

- показатели (критерии)
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников школы в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

2.5 При установлении премиальной выплаты по итогам работы учитываются:

- 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и 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 учреждения, обеспечение платных образовательных услуг ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитита и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.
- к юбилейным датам (50,55, 60 лет со дня рождения);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждением почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой главы администрации Савинского муниципального района, иными наградами.

Максимальным размером указанные премии или выплаты не ограничены.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1 Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам школы (кроме директора школы) по результатам труда производится комиссией согласно критериям и показателям качества результативности труда по представлению директора и в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.2 Выплаты стимулирующего характера (количество баллов и их денежный вес) утверждаются приказом директора школы.

3.3 Подсчет баллов каждому работнику производится за периоды, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера два раза в год: первый период с 01 сентября по 31 декабря, второй с 01января по 31августа.

3.4 Для определения денежного веса (в рублях) одного балла необходимо стимулирующий фонд оплаты труда разделить на общее количество баллов.

Этот показатель умножаем на сумму балов конкретного работника и получаем размер выплаты стимулирующего характера на текущий период.

3.5 Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.6 В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных актах или законодательстве РФ, директор школы предоставляет комиссии докладную записку о допущенном нарушении с предложениями о выплате или невыплате работнику выплат стимулирующего характера, носящих постоянный характер.

3.7 Выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, уменьшаются в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения требований по охране труда и техники безопасности
- нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов школы;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличия претензий, жалоб;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.8 В случаях, предусмотренных п.3.7, выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, не начисляются или начисляются частично за расчетный период, в котором имело место нарушение. Решение об уменьшении выплат стимулирующего характера или об их отмене принимает комиссия школы.

3.9 Выплаты стимулирующего характера, носящие разовый характер, осуществляются по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

3.10 Работникам, отработавшим неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

4. Заключительные положения

4.1 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, оплаты отпусков и пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда МКОУ Горячевской СШ

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам Муниципального казённого образовательного учреждения Горячевская средняя общеобразовательная школа

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 заработанной 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. кол-во 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
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 мероприятий, оформление тематических выставок.	25
Организация различных форм внеклассной работы: клубов, студий, кружков по интересам	10

	Обслуживание вычислительной техники	25
	Обновление школьного сайта	25
	Высокий уровень профессионализма в работе	4
	Максимальное количество баллов:	184

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
Заместитель директора по АХЧ	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
Мастер производственного обучения	Внедрение современных технологий производства и обучения.	5
	Организация работы трудового отряда	5
	Содержание техники и трактородрома в удовлетворительном состоянии	5
	Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешней аттестации	5

	Максимальное количество баллов	20
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
Кочегар	Безаварийная, безотказная работа отопительной системы	10
	Поддержание температурного режима по нормам СанПинов	10
	Максимальное количество баллов	20
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 МКОУ Горячевской 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;
-кочегарам -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
Организация работы с учащимися с книжным фондом школы	до 10
Организация профсоюзной работы	до 5
Руководитель РМО и ШМО	до 5

Организация группы дневного пребывания	до 10
Обновление школьного сайта	До 10
Организация внеклассной работы в школе	до 25
Ведение клуба «Живи и помни»	до 5
Спортивную работу: проведение соревнований и внеклассных мероприятий	до 8
Внедрение комплекса ГТО	до 5
Ответственное лицо в школе	до 8
Методическое сопровождение по предмету	до 6

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.