



П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Слободищенской
средней общеобразовательной школы
Дятьковского района Брянской области

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МБОУ Слободищенской СОШ устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; муниципальных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

1.2. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников МБОУ Слободищенской СОШ и соответствующие им должности с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Дятьковского района.

1.5. Оплата труда в МБОУ Слободищенской СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Дятьковского района и Дятьковского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

1.7. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

1.8. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, 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, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада;

базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

ставка (оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты - часть фонда оплаты труда образовательной организации, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ Слободищенской СОШ

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ Слободищенской СОШ формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке, и объема средств, полученных образовательной организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 13 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТбаз} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников МБОУ Слободищенской СОШ и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}, \text{ где:}$$

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников образовательной организации, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.уп} = \text{ФОТуп.ауд} + \text{ФОТуп.неауд}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала

образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТуп.ауд - фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТуп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответственно 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов образовательная организация определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Дятьковского района размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

2.10. Образовательная организация распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников МБОУ Слободищенской СОШ

3.1. Размер оклада руководителя образовательной организации устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной

квалификационной группе "Педагогический персонал".

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 90 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательной организации производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов служащих образовательной организации производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов рабочих образовательной организации производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

3.6. Размер ставки (оклада) специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.7. Размер базового оклада специалиста, служащего и рабочего образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$Bo = B \times K0 \times K1 \times K2 + B \times Kml, \text{ где:}$$

Bo – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K1- коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для специалистов и служащих);

K2 – коэффициент специфики работы;

Kml – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$Kml = 0,03.$$

3.8. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.9. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации, а также типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K2 = 1 + K2.1 + K2.2 \text{ и т.д., где:}$$

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие

условиям труда работника.

3.10. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.11. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.12. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательной организации согласно приложению 8 к настоящему Положению.

3.13. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательной организации имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

4. Расчет ставок (окладов) работников МБОУ Слободищенской СОШ

4.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times (\text{Крук} + \text{K4} + \text{K5} + \text{Kзв}), \text{ где:}$$

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1, кроме руководителей муниципальных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Kзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{K4} + \text{K5} + \text{Kзв}), \text{ где:}$$

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу

руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1 (кроме руководителей муниципальных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5);

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Оклад главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{Огл.б.} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кгл.б.} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Огл.б. - размер оклада главного бухгалтера;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кгл.б - коэффициент соотношения оклада главного бухгалтера к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1 (кроме руководителей учреждений муниципальных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5);

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени для работника, занимающего должность главного бухгалтера.

4.4. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательной организации применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл - размер оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Для определения размера оклада рабочих образовательной организации применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно

приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$Ор = Бо + Бо \times Кт + Бо \times Ккв, \text{ где:}$$

Ор - размер оклада рабочего;

Бо - величина базового оклада;

Кт - тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.7. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

5. Расчет заработной платы работников МБОУ Слободищенской СОШ

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = О_{рук} (О_{рук. \text{ струк.}}) + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя;

О_{рук} (О_{рук. струк.}) - оклад руководителя образовательной организации;

ЗП_{рук.пн} - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \times \frac{п_{факт}}{п_{норм}}, \text{ где:}$$

п_{факт} - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

п_{норм} - норма часов за ставку;

О_{сп} - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Озам} + \text{ЗПзам.пн} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя;
 Озам - оклад заместителя руководителя образовательной организации;
 ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку,
 где:

$$\text{ЗПзам.пн} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}, \text{ где:}$$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;
 пнорм - норма часов за ставку;
 Осп - ставка (оклад) специалиста;
 КВ - компенсационные выплаты;
 СВ - стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПгл.б} = \text{Огл.б} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПгл.б - заработная плата главного бухгалтера;
 Огл.б - оклад главного бухгалтера образовательной организации;
 КВ - компенсационные выплаты;
 СВ - стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсп.уп} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + \text{КВ} + \text{СВ} + \text{KR}, \text{ где:}$$

ЗПсп.уп – заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

Осп – ставка (оклад) специалиста;
 пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;
 пнорм – норма часов за ставку;
 КВ – компенсационные выплаты;
 СВ – стимулирующие выплаты;

KR – ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательной организации за выполнение функций классного руководителя в классах (классо-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательной организации, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в коррекционных общеобразовательных организациях и коррекционных классах – в соответствии с постановлением Правительства Российской

Федерации от 12.03.1997 года № 288 «Об утверждении Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья».

Для классов (классо-комплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсп.} = \text{Осп} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПсп. - заработная плата специалиста;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсл} = \text{Осл} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПсл - заработная плата служащего;

Осл - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{Ор} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата рабочего;

Ор - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не

ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком и другие.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Руководителю муниципальной образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учредителя с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных организаций. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются муниципальной образовательной организацией самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.4. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации определено приложением 3 к настоящему Положению.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников МБОУ Слободищенской СОШ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
Специалисты группы "педагогический персонал": категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательной организации		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед, педагог-библиотекарь	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	1,05
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,1
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	1,2
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой,	1,25
4 квалификационный уровень	электромеханик.	1,3
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер,	1,2

2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	1,35
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера,	1,4
Служащие (группа "Учебно-вспомогательный персонал") 1 и 2 уровня по профессиональным квалификационным группам: специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организацией		
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 1 уровня		
	вожатый	1,05
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 2 уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму	1,1
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	1,15

Профессиональные квалификационные группы
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, гардеробщик, сторож (вахтер), подсобный рабочий, слесарь-сантехник, повар <***>	1,1
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,15

***Повар 2 - 3 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

Профессиональные квалификационные группы
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	водитель,	1,15

***Повар 4 - 5 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. № 30.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения неаудиторной занятости в МБОУ Слободищенской СОШ

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальной образовательной организации и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

Фонд неаудиторной занятости составляет до 15% от базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебную нагрузку.

Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников МБОУ Слободищенской СОШ.

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора образовательной организации.

Положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями;
- кружковая работа;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися, в том числе работа в режиме "школы полного дня";
- работа с группой предшкольной подготовки;
- методическая работа, научно-методическая работа;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Неаудиторная занятость складывается из двух частей:

- постоянные выплаты (выплаты фиксированной суммы);
- непостоянные выплаты (выплаты, размер которых зависит от набранных работником баллов).

2.2.1 К *постоянным выплатам* относятся:

- кружковая работа, секции – из расчета оклада педагога дополнительного образования
- внеклассная работа по физкультуре – 25% от оклада педагога дополнительного образования
- руководство методическими объединениями - до 20% от среднего педагогического оклада по школе;

2.2.2 *Непостоянные выплаты.*

Расчет непостоянных выплат неаудиторной занятости осуществляется по балльной системе:

Виды деятельности неаудиторной занятости		Баллы (от и до)
	1	2
1.	Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, предшкольная подготовка	1-3 балла
2.	Организация экскурсий, походов, поездок, сопровождение детей	1-2 балла
3.	Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися (подготовка конкурсов, смотров, соревнований, выставок)	1-2 балла
4.	Социальное проектирование	1-2 балла
5.	Методическая работа, научно-методическая работа	1-2 балла
6.	Организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся	1-2 балла
7.	Проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	1-2 балла
8.	Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	1-2 балла
	ИТОГО:	X

Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (СтБ) определяется по формуле :

$СтБ = (ФОТ_{нз} - ПЧ_{нз}) : ОБ$, где

ФОТ_{нз} - фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ПЧ_{нз} - фонд постоянной части неаудиторной занятости;

ОБ - общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

2.3 Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Днз) определяется по формуле :

$Днз = СтБ \times n$, где

СтБ - стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала ;

n - общее количество баллов набранных педагогическим работником.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников МБОУ
Слободищенской средней общеобразовательной школы
Дятьковского района Брянской области**

I Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, профессионального роста педагогов, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 25% от общего фонда оплаты труда и включает в себя выплаты стимулирующего характера.

**II. Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательной организации, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно с учётом мнения представительного органа работников. Решение оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется ежемесячно или 1 раз в квартал.

2.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, утверждённой руководителем школы. Комиссия проводит заседания ежемесячно или 1 раз в квартал.

2.6. Ко дню распределения фонда предложения заместителей руководителей, руководителей методических объединений и заявления работников должны быть поданы председателю комиссии в письменном виде.

2.7. Комиссия правомочна принимать решения в случае присутствия более половины ее членов.

2.8. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда принимается путем голосования простым большинством голосов.

2.9. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии.

2.10. На основании решения комиссии издается приказ руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета школы. Выписка из приказа по установленной форме представляется в бухгалтерию в установленные сроки.

2.11. Распределение стимулирующей части фонда должно быть гласным. Выписка и приказ вывешивается на доске объявлений учреждения.

2.12. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителей образовательной организации, находящихся на бюджетном финансировании устанавливаются приказом начальника муниципального отдела образования на основании выписки из протокола комиссии ежемесячно.

2.13. Ежемесячные выплаты в МБОУ Слободищенской СОШ устанавливаются за:

- за качественную организацию работы школьного музея до 15% от ставки (оклада);
- за сбор материала и создание школьной газеты до 5% от ставки (оклада);
- учителям, работающим в классах, где введены ФГОС за сложность и напряженность труда до 15% от аудиторной занятости в этих классах;
- за качественную организацию и проведение лабораторных работ по физике, химии до 25% от оклада;
- за качественную работу по оформлению и обновлению сайта школы до 10% ставки (оклада);
- за качественную организацию работы с семьями до 25% от ставки (оклада);
- за качественную работу по организации горячего питания школьников до 25% от ставки (оклада);
- за качественную художественно-оформительскую работу в образовательном учреждении до 25% от ставки (оклада);
- за качественную работу по оформлению отчетности и документов, не входящих в номенклатуру дел (по охране труда, по пожарной безопасности, по использованию ресурсов сети Интернет, по СБППО) до 15% от ставки (оклада);

III. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера

3.1. Комиссия производит подсчет процентов каждому работнику школы по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.2. Комиссия определяет исчисление в денежном выражении процентов от ставки (оклада) либо базового оклада работника школы.

3.3. Комиссия устанавливает объем средств на выплаты стимулирующего характера администрации школы ежемесячно не более 20% от общего объема фонда стимулирующих выплат.

IV. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

4.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников:

№ п/п	Показатель	критерии оценки	проценты
1.	Результативность учебной работы		
1.1	Снижение доли неуспевающих по результатам итоговой аттестации	- все учащиеся успевают; - снижение процента неуспевающих по сравнению с предыдущим периодом.	5 2
1.2	Уровень качества знаний (динамика по результатам полугодия)	- уровень качества знаний выше среднего показателя по школе (по ступеням); - уровень качества знаний равен среднему показателю по школе (по ступеням);	5 4

1.3	Результаты итоговой аттестации в форме ЕГЭ	- отсутствие неудовлетворительных оценок за ЕГЭ; - процент качества выше или равен среднему показателю по району;	5 5
1.4	Техника чтения в начальном звене	-соответствует или выше нормы;	4-5
1.5	Использование ИТ в учебном процессе	- до 20% учебного времени; - более 20% учебного времени	1-4 5
1.6	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (учреждения профессионального и дополнительного образования, предприятия, организации, музеи, библиотеки, Internet)	- до 10% учебного времени - более 10% учебного времени	1-4 5
2	Результативность внеурочной работы		
2.1	Результаты олимпиад	школьный, районный, областной, региональный и федеральный	3-5 8-10 13-15 17-20
2.2	Участие в конференциях, соревнованиях, турнирах, конкурсах, фестивалях, смотрах по предмету	школьный, районный, областной, региональный и федеральный	1-2 8-10 13-15 17-20
2.3	Качество работы кружков, факультативов и секций	- сохранение контингента; - участие в мероприятиях, конкурсах;	0-3 0-3
2.4	Учебная проектная деятельность	- за каждый проект;	5
2.5	Публикация работ учащихся под руководством учителя	наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках, Интернете на уровне: -района -области -России	5 10 15
2.6	Вовлечение учащихся в исследовательскую, проектную и реферативную деятельность (на уровне конкурсов и конференций)	за каждого участника школьный, районный, областной, федеральный	3-5 8-10 13-15 17-20
2.7	Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет)	уровень: школьный, районный, областной, федеральный	2 5 10 15
2.8	Наличие сайта в сети Интернет		
2.9	За активное участие в инновационной деятельности	- использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в ОУ; - разработка и использование собственной авторской методики; - разработка и использование новых ЦОРов;	5 5 5

		- разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений; - разработка КИМов и проведение диагностики и мониторинга	5 5
2.10	Участие в профессиональных конкурсах и конкурсах педагогического мастерства	уровень: школьный, районный, областной, федеральный	500р. 1000р. 2000р.
2.11	Использование в УВП здоровьесберегающих технологий, проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся.	- внедрение в практику работы; - работа в летнем оздоровительном лагере	0-5 0-5
2.12	Отсутствие фактов травматизма у учащихся		-
2.13	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности		0-5
2.14	Общественная оценка деятельности педагога; взаимоотношения с учащимися, родителями	- благодарственные письма, положительные отзывы со стороны учащихся, родителей, общественности на организацию УВП, публикации в СМИ.	0-5
2.15	Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	без замечаний	3
3	Эффективность организации воспитательной работы		
3.1	Посещаемость уроков учащимися	-пропуски уроков только по уважительной причине;	3-5
3.2	Эффективная работа с учителями и родителями по достижению полной успеваемости и высокого качества знаний уч-ся	процент качества знаний классного кол-ва выше или равен среднему показателю по школе (по ступеням)	5
3.3	Участие в общешкольных мероприятий	- более 50% учащихся. результативность: 1 место 2 место 3 место	 3 4 5
3.4	Наличие правонарушений в классном коллективе (по школе и в общественных местах)	без правонарушений	2
3.5	Соблюдение учащимися класса наиболее актуальных правил поведения уч-ся	1) ношение школьной формы 100% 2) отсутствие опоздавших 3) отсутствие замечаний по использованию мобильных телефонов в учебное время	3 2 2

3.6	Посещаемость общешкольных и классных родительских собраний	80-100%	5
		60-70%	4
		50-60%	3
		40-50%	2
		30-40%	1
	Эффективность работы по охвату учащихся горячим питанием	от 50 до 60%	3
		от 60 до 80%	4
		от 80 до 100%	5
	Санитарно-гигиеническое состояние классной комнаты	без замечаний	5
	Уровень воспитанности учащихся (процент)	высокий от 30% до 50%	5
		низкий 5% и менее	0

4.2. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора:

№ п/п	Показатель	критерии оценки	проценты
1.1	Качество и общедоступность общего образования в школе 35 баллов	Успеваемость по школе: - 100% - 90 - 100% - 80 - 90%	5 3 1
		Качество знаний в школе 50-100% 40-49% 30-39%	5 3-4 1
		Уменьшение количества обучающихся , оставленных на повторный год	0-5
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-3
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	0-5
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-3
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, участие в работе районных методических объединений	0-2
		Участие в инновационный деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ профильного обучения	0-5
		Низкая доля обучающихся по сравнению со средним районным показателем, не получивших	0-2

		основного общего образования в школе	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса 10 баллов	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-3
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, состояние пришкольной территории	0-7
3	Кадровые ресурсы учреждения 10 баллов	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-2
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, научно-исследовательской работе, опытно-экспериментальной работе и т.д.)	0-5
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0-13
4	Социальный критерий 10 баллов	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-5
		Низкий уровень количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению со средним по району, отсутствие преступлений и правонарушений	0-5
5	Эффективность управленческой деятельности 10 баллов	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	0-3
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-4
		Проведение мониторинга в школе	0-3
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении 15 баллов	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, турпоходы, сборы и т.д.)	0-3
		Организация эффективных занятий специальных групп по физкультуре (ЛФК)	0-5

		Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся	0-2
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе	0-5
7	Качество методического руководства педагогическим коллективом 10 баллов	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности	0-5
		Уровень владения педагогами современными технологиями обучения	0-5

4.3. Стимулирующие выплаты для непедагогического персонала:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	проценты
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (завхоз)	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0-10
	2. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.	0-12
	3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательной организации.	0-10
	4. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	0-10
	5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	0-10
	6. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0-6
	7. Эстетические условия, оформление учреждения, помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0-6
	8. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (состояние гардеробов, туалетов, санузлов).	0-6
	9. Высокий уровень организации и проведения инвентаризации.	0-6
	10. Укомплектованность школы техническим персоналом. Контроль за качеством их работы.	0-6
	11. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с устранением аварийных ситуаций в инженерных коммуникациях.	0-6
	12. Подготовка публичного отчета образовательной организации.	0-6
	13. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации. Своевременное предоставление материалов и т.д.)	0-6

Педагог-психолог, социальный педагог	1.Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	0-10	
	2.Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних.	0-10	
	3.Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися «группы риска».	0-10 0-6	
	4.Высокий качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся.	0-10	
	5.Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе.	0-10	
	6. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями учащихся.		
	7.Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися.	0-8 0-5	
	8. Использование информационных технологий.	0-5	
	9. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся горячим питанием.	0-8	
	10. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.	0-3	
	11. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)	0-10	
	12. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.	0-5	
	13. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения.		
Заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Проведение работы с учащимися способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов.	0-10	
	2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях.	0-7	
	3. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области.	0-5	
	4. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.	0-10	
	5. Активное использование информационно - коммуникационных технологий в работе школьной библиотеки.	0-10	
	6. Систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение Недели детской и юношеской книги.	0-8	
	7. Проведение библиотечно-библиографических уроков с учащимися образовательного учреждения.	0-5	
	8. Систематическое оформление тематических выставок.	0-5	
	9. Регулярное обновление сайта учреждения в сети	0-5	

	Интернет.	
	10. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)	0-3
	11. Организация консультативной помощи сотрудникам и учащимся (помощь в подготовке и проведении предметных недель, открытых уроков, внеклассных мероприятий)	0-6
	12. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения.	0-10
	13. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.	0-10
	14. Проведение открытых внеклассных мероприятий высокого качества.	0-6
Воспитатель, старший вожатый, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования.	1. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	0-10
	2. Проведение открытых внеклассных мероприятий высокого качества.	0-10
	3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.	0-10
	4. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	0-10
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	0-5
	6. Активное использование в учебно-воспитательном процессе информационных технологий обучения.	0-5
	7. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.	0-8
	8. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся горячим питанием.	0-8
	9. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.	0-10
	10. Высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельностью.	0-8
	11. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет общеобразовательного учреждения.	0-5
	12. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0-3
	13. Исполнительская дисциплина (качественное ведение	0-3

Главный бухгалтер	документации, своевременное предоставление материалов и др.) 14. Эстетические условия, оформление кабинетов, ремонт кабинетов 1. Эффективное планирование и исполнение бюджета школы, ориентированного на результат. 2. Использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета. 3. Другое	0-5
-------------------	---	-----

2. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам организации может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) – 3000-00
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи до 2000 - 00
- в связи с необходимостью длительного лечения работника – до 2000-00
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия до 3000-00
- юбилей педагогического работника – до 1000-00
- юбилейные даты 50, 55 и 60 лет - до 1000-00
- праздничные даты (День учителя, 23 февраля, 8 марта) – в пределах фонда.
- дежурство в праздничные дни (по факту)

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

IV Депремирование сотрудников школы

4.1. Работники лишаются выплат за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ директора школы, органа управления образования)

4.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

4.3. Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирующих инстанций.

V Заключительные положения

5.1. Размер стимулирующих выплат работникам школы не ограничивается верхним пределом, но осуществляется в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

5.2. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда может вносить предложения, дополнения, изменения к перечню условий по установлению выплат и по категориям работников, при наличии экономии средств.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников
МБОУ Слободищенской СОШ

1. Базовый коэффициент			
№ пп	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
	Коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"	1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,35
		среднее профессиональное образование	1,2
		начальное профессиональное образование	1,1
		среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет стаж работы от 2 до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы 20 и более лет	0,05 0,10 0,15 0,20 0,25
2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория <*>	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук Государственные награды: ордена медали	0,5 0,45 0,5 0,4
		Почетные звания РФ, СССР, РСФСР: "Народный..." "Заслуженный..." "Мастер спорта международного класса..." ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник	0,4 0,3 0,3 0,2

		среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "Отличник физической культуры и спорта", «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании»	
2.4.	Коэффициент масштаба управления (K5)	I группа по оплате труда: уровень 1 - руководители 0,7 уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер 0,3 уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,2 II группа по оплате труда: уровень 1 - руководители 0,5 уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер 0,2 уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,15 III группа по оплате труда: уровень 1 - руководители 0,3 уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 0,15 3 - руководители структурных подразделений 0,1 IV группа по оплате труда: уровень 1 - руководители 0,2 уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 0,1 3 - руководители структурных подразделений 0,05	

*Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
для расчета ставок (окладов) рабочих
МБОУ Слободищенской СОШ

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ ИЗ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБОУ СЛОБОДИЩЕНСКОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1 Базовый фонд оплаты труда работников образовательной организации и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

1.3 К выплатам компенсационного характера относятся 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

**2. Порядок определения размера выплат работникам МБОУ
Слободищенской СОШ из компенсационной части ФОТ.**

2.1. Выплаты компенсационного характера.

2.1.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, – в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.1.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.1.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.1.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

2.1.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками.

2.2 Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера за выполнение дополнительного объема работ.

2.2.1. Доплата за выполнение функций классного руководителя.

Расчёт доплаты (Дкл. рук.) за выполнение функций классного руководителя определяется по формуле:

$$\text{Дкл. рук.} = \text{Б}_0 \cdot \text{Р} : \text{Н} \cdot \text{К}, \text{ где}$$

Б₀ – размер базового оклада;

Р – процент: в 1-4 классах – 0,15, в 5-11 классах – 0,20;

Н – норматив наполняемости в классе сельской школы – 14 учащихся;

К – число учащихся в классе.

2.2.2. Доплата за проверку тетрадей.

Расчёт доплаты (Дпров. тетр.) за проверку тетрадей производится по формуле:

$$\text{Дпров. тетр.} = \text{Оч} \cdot \text{Р}, \text{ где}$$

Оч – размер оклада за часы урочной деятельности;

Р – процент за проверку тетрадей:

Учителям начальных классов – 0,1,

Учителям русского языка и литературы – 0,15,

Учителям математики – 0,1,

Учителям черчения – 0,05,

Учителям иностранного языка – 0,1,

Учителям химии и физики – 0,05.

2.2.3. Доплата за заведование кабинетом.

Расчёт доплаты (Дкаб.) за заведование кабинетом производится по формуле:

$$\text{Дкаб.} = \text{Бо} \cdot \text{Р}, \text{ где}$$

Бо – размер базового оклада;

Р – процент за заведование кабинетом работникам:

в кабинетах повышенной опасности – 0,1,

в учебных мастерских – 0,2,

в кабинетах с привлечением обучающихся для уборки кабинетов – 0,1,

в других кабинетах – 0,05,

в овощехранилище – 0,05

2.2.4. Доплата за заведование пришкольным учебно-опытным участком.

Расчёт доплаты (Дуч.) за заведование пришкольным учебно-опытным участком производится по формуле:

$$\text{Дуч.} = \text{Бо} \cdot \text{Р}, \text{ где}$$

Бо – размер базового оклада;

Р – процент за заведование пришкольным учебно-опытным участком – до 0,3.

Доплата за заведование пришкольным учебно-опытным участком производится в период с 01.04. месяца по 31.10 месяца календарного года.

2.2.5. Доплата за работу с библиотечным фондом школьных учебников.

Доплата за работу с библиотечным фондом школьных учебников производится в размере 20% от ставки (оклада) работника.

2.2.6. Доплата за обслуживание вычислительной техники.

Расчёт доплат (Дкомп.) за обслуживание компьютерной техники производится по формуле:

$$\text{Дкомп.} = \text{Бо} \cdot \text{Р}, \text{ где}$$

Бо – размер базового оклада;

Р – процент за обслуживание вычислительной техники – 0,65 (0,5 за каждый компьютер, но не более, чем за 13 компьютеров).

2.2.7. Доплата за стаж работы работникам школьной библиотеки.

Доплата за стаж работы работникам школьной библиотеки определяется из расчёта 5% за каждые пять лет работы от ставки (оклада) работника.

2.2.8. Доплата за Министерскую грамоту.

Доплата за Министерскую грамоту устанавливается из расчёта повышающего коэффициента $K = 0,15$ к базовому окладу по должности, по которой получена награда при отсутствии другой более высокой награды.

2.2.9. Доплата за интенсивность работы в классах с наполняемостью больше средней наполняемости по школе.

Расчёт доплаты (Дн.) за интенсивность работы в классах с наполняемостью больше средней наполняемости по школе производится по формуле:

$$\text{Дн.} = \text{Бо} : 18 : \text{Нс} \cdot \text{Кв}, \text{ где}$$

Бо – размер базового оклада,

18 – норма часов за ставку,

Нс – средняя наполняемость классов по школе,

Кв – число учеников в классах выше средней наполняемости по школе.

2.2.10. Доплата за организацию и выполнение практической, методической работы на областном и всероссийском уровнях (выступления на семинарах, конференциях, в экспертных группах). Доплата за проведение вышеуказанных работ устанавливается до 20% от ставки (оклада) работника за один вид работ.

3 Порядок установления доплат

3.1 Конкретный размер выплат, предусмотренных компенсационной частью ФОТ устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда и фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя образовательной организации и в виде Приложения к данному Положению.

3.2 Доплаты из компенсационной части фонда оплаты труда для педагогических работников и компенсационные выплаты для других работников ОУ устанавливаются на начало расчетного периода (1 сентября) текущего года, вносятся в тарификационный список и снимаются с работника только в связи с освобождением от выполнения данных работ по его личному заявлению или другим причинам, не противоречащим законодательству РФ.

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

Коэффициент специфики работы (К2)

№ пп	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 - 0,2
2.	В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	0,15
3.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
5.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
6.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15
7.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

Объемные показатели деятельности МБОУ Слободищенской СОШ

1. К объемным показателям деятельности образовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ пп	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
3.	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования детей, в том числе: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других	за наличие до 4 групп с	10

	образовательных организациях	круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	30
7.	Наличие при государственной образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственной образовательной организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства 20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе муниципальных образовательных организаций в других случаях	30 15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в	за каждого	0,5

	общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	обучающегося (воспитанника)	
17.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15
18.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19.	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого обучающегося	0,5
20.	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе: получивших консультации специалистов; посетивших индивидуальные занятия; участвовавших в массовых диагностических обследованиях	за каждую консультацию, занятие, участника обследования	0,05
21.	Наличие в образовательных организациях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15 баллов
22.	Организация психолого-педагогической и медико-социальной помощи другим образовательным организациям	за весь объем	до 20 баллов
23.	Проведение массовых мероприятий для обучающихся организациями дополнительного образования детей	за весь объем путем умножения общего количества участников мероприятия на количество дней его проведения, суммирования произведений по всем мероприятиям и деления суммы произведений на 250 рабочих дней в	0,03

		году или за каждого участника	
24.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
25.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 3 млн.рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
26.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5

3. Государственные организации образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ пп	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий
в МБОУ Слободищенской СОШ

Контингент обучающихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени ¹
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10

¹Коэффициент применяется для высококвалифицированных кадров, привлекаемых к работе в образовательной организации на почасовой основе, в случае если они имеют стаж преподавательской работы более 5 лет. В противном случае для расчета применяется порядок почасовой оплаты.

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного размера базовой единицы.

2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный» устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производить по ставкам почасовой оплаты труда предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4. Коэффициенты ставок почасовой оплаты демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий – 0,3-0,4.

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы
педагогических работников, условия установления (изменения)
объема учебной нагрузки учителей и преподавателей
(за исключением условий регулирования учебной нагрузки
преподавателей, предусмотренных в разделе II настоящего
приложения), продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных организаций

1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11-х классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах (1 час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" (45 мин.) для обучающихся 1-го класса. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут

суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников, различной степени активности, приема ими пищи;

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

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю- учителям логопедам;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю- воспитателям в группах продленного дня.

1.4. Должностной оклад (ставка) работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время .

360 часов в год- преподавателям- организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Примечания:

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в

одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

5. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку (оклад);

заработная плата в размере ставки (оклада), если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее чем за два месяца.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным

собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

II. Порядок исчисления заработной платы

2.1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей.

2.1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация учителей и преподавателей производится отдельно по полугодиям.

2.1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки (оклада) заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (окладам).

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

2.1.5. На проверку домашних контрольных работ по общеобразовательным дисциплинам, дисциплинам общего, гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественно-научного циклов отводится 0,5 часа; по дисциплинам и профессиональным модулям профессионального цикла отводится 0,75 часа.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебную дисциплину по учебному плану, на проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего приложения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

3.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 9 к Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных Положением, включена оплата за отпуск.

IV. Порядок определения уровня образования

4.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4. Учителям-логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по вышеуказанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на

соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно приложению 11 к Положению;

время работы в других организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 12 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 12 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 11 к Положению.

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно- воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

П О Р Я Д О К
зачета в педагогический стаж времени работы
в отдельных организациях (учреждениях), а также времени
обучения в организациях (учреждениях) учреждениях высшего и среднего
профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания;

учителям, преподавателям трудового обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным

изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций о порядке исчисления заработной платы могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 13
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ Слободищенской СОШ
Дятьковского района Брянской области
от 28 ноября 2014 г. № 322-О/Д

Формы тарификационных списков
педагогических работников МБОУ Слободищенской СОШ

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания*	Стаж педагогической работы на начало учебного года, категория, дата присвоения категории	Базовая единица	К0 – Коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей	К1 – Коэффициент уровня образования
1	2	3	4	5	6	7	8

К2 – Коэффициент специфики работы	Кмл – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию	Базовый оклад	К3 – Коэффициент педагогического стажа	К4 – Коэффициент квалификации	Ставка (оклад)	Повышающий коэффициент	Нагрузка
9	10	11	12	13	14	15	16

Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата					
1 – 4 клас- сы	5 – 9 клас- сы	10 – 11 клас- сы	1 – 4 клас- сы	5 – 9 клас- сы	10 – 11 клас- сы	компенсационные выплаты за:				иные выплаты	итого заработан- ная плата с учетом граф 19 – 23
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руководство	заведование учебными кабинетами	другие компенсационные выплаты		
17	18	19	20	21	22	23				24	25

Директор _____

Бухгалтер _____