


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель совета школы:
«3»  2025г.
/В.В. Сбытова/

«СОГЛАСОВАНО»

профсоюзным комитетом
МБОУ «Чапаевская СОШ»
протокол № «7»
Председатель ПК:  /Фомичёва О.В./

«УТВЕРЖДАЮ»

приказ №  от «03» 2025
Директор МБОУ «Чапаевская СОШ»
 /Демидова М.А./


ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧАПАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

МИХАЙЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) распространяется на всех работников МБОУ «Чапаевская средняя общеобразовательная школа» Михайловского муниципального округа Рязанской области (далее - школа).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Рязанской области №198-рг от 27.05.2011 года, постановления управления по труду и социальным вопросам Рязанской области №2 от 31.12.2008 «Об утверждении рекомендаций по переходу на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области», постановлением администрации Михайловского муниципального округа Рязанской области № 20 от 09.01.2025 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей Михайловского муниципального округа Рязанской области», а также с учетом других нормативных правовых актов Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы за счёт субвенций из областного бюджета и иных

источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников школы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами школы, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений на дату введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Введение в школе новой системы не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8. Система оплаты труда работников школы включает в себя размеры должностных окладов и ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения комиссии школы по распределению выплат стимулирующего характера.

1.10. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объёма бюджетного финансирования (с учётом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

1.11. Школа, в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.12. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются - руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.13. Размеры базовых окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, путём умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающих коэффициентов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ:

- по занимаемой должности, по уровню образования, по стажу работы, по специфике для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, по специфике для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, по специфике для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Размер должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов определяется как сумма базового оклада и размеров повышения, рассчитанных по каждому из повышающих коэффициентов. При этом размер повышения – это разница между произведением минимального должностного оклада на повышающий коэффициент и базовым окладом.

1.14. Базовые оклады, ставки заработной платы работников школы устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.15. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

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

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

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

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации учёной степени доктора наук;

- при наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.16. Руководитель школы обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определённой должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры базовых окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- в случаях, предусмотренных п.1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

1.17. Работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

1.18. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

2. Особенности установления объёма учебной нагрузки педагогических работников школы.

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом школы и Правилами внутреннего распорядка школы, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами

работы, в т. ч. личными планами педагогического работника, и может быть связан 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 и 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 школе 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, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в те дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом школы с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). 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 школы.

2.2. Объём учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 1-4 классы – 18 часов в неделю;
- 5-11 классы – 18 часов в неделю.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 30 часов в неделю – воспитателям в группах продлённого дня общеобразовательных учреждений;
- 36 часов в неделю – педагогам психологам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения или органом управления образования, которому учредитель делегировал права на управление системы образования района, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии

представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям (преподавателям), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании», устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

2.3. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений.

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путём умножения размеров ставки заработной платы с учётом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогические работники, для которых данное учреждение 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, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

3.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей открытых (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объёма их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, 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% часов, отведённых учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объёма часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путём умножения ставки заработной платы на объём нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и делённой 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 объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

3.4. 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 расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 путём внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в общеобразовательных учреждениях устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук – 0,20 для доцента, кандидата наук – 0,15; для преподавателей, не имеющих ученой степени – 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах,

предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для кандидатов наук.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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);

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда до 12%.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.5.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнений обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

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

5.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором, локальным нормативным актом или Трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

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

5.5.5. Оплата за проверку тетрадей:

- учителям, осуществляющим проверку тетрадей с 1 по 4 класс, доплачивать до 20 % от базового оклада;

- учителям русского языка и литературы, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

а) от 1 часа до 14 часов в неделю - доплачивать до 15 % от базового оклада;

б) от 15 часов до 18 часов в неделю - доплачивать до 20 % от базового оклада;

- учителям математики, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

а) от 1 часа до 10 часов в неделю - доплачивать до 10 % от базового оклада;

б) от 11 часов до 15 часов в неделю – доплачивать до 15 % от базового оклада;

в) от 16 часов и выше – до 30 % от базового оклада.

- учителям иностранного языка, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

- а) от 1 часа до 18 часов в неделю - до 10 % от базового оклада;
- б) от 19 часов и выше – до 15 % от базового оклада.

5.5.6. Оплата за классное руководство:

- классным руководителям 1-4-х классов выплачивать за классное руководство – до 15 % от базового оклада;
- классным руководителям 5-11-х классов выплачивать за классное руководство:
 - а) при наполняемости до 15 человек – до 15 % от базового оклада;
 - б) от 15 человек и выше – до 20 % от базового оклада.

5.5.7. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с библиотечным фондом выплачивать до 20 % от базового оклада работника;
- за оформление стендов школы выплачивать до 10 % от базового оклада;
- за сохранность оборудования швейной мастерской до 10 % от базового оклада;
- за сохранность оборудования в спортивном зале до 18 % от базового оклада;
- за распространение передового опыта кандидата наук и Заслуженного учителя до 30 % от должностного оклада;
- за заведование учебными кабинетами до 15 % от базового оклада;
- за работу с разновозрастными детьми в дошкольной группе до 50% от базового оклада;
- за сложность и напряженность работы воспитателя дошкольной группы до 150% от базового оклада;
- оплата за техническое обслуживание школьного автобуса и оформление соответственной документации до 200 % базового оклада;
- за организацию и перевозку детей до 100% от базового оклада;
- за работу с разновозрастными детьми в структурном подразделении «Точка роста» - до 50%;
- за материальную ответственность в структурном подразделении «Точка роста» - до 40%;
- за сложность и напряженность выполняемой работы в структурном подразделении «Точка роста» до 40%. Начисление и выплата данной надбавки производится при условии, что работник трудится по основному месту работы в структурном подразделении;
- за сетевое образование в структурном подразделении «Точка роста» до 30%;
- за наполняемость групп в структурном подразделении «Точка роста» до 30%;
- за продолжительность занятий в структурном подразделении «Точка роста» до 40%. Начисление и выплата данной надбавки производится при условии, что работник трудится по основному месту работы в структурном подразделении;

- за организацию работы профориентационного направления до 40% базового оклада;
- за наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами и начинающими педагогами – 25% от базового оклада;
- доплата за заведование учебными мастерскими до 35% от базового оклада;
- доплата за заведование учебно-опытными участками – до 50 % от базового оклада;
- доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до 30% от базового оклада;
- руководителям школьных методических объединений до 20% от базового оклада;
- за ведение школьного сайта до 50 % от базового оклада;
- единовременная доплата за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда:
 - а) за подготовку кабинета к новому учебному году – до 10% от базового оклада;
 - б) за подготовку и участие в выставках и ярмарках – до 10% от базового оклада;
 - в) доплата за оформление школьного музея до 25 % от базового оклада.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

5.5.8. Выплаты за учёную степень и почётные звания:

- педагогическим работникам, имеющим почётные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации") - 2 000,00 рублей в месяц;
- федеральная грамота Министерства образования и науки развития образования; почетная грамота Министерства образования – 2 000,00 рублей в месяц;
- педагогическим и руководящим работникам, имеющим значки: «Отличник просвещения Российской Федерации», «Отличник образования Российской Федерации» - 2 000,00 рублей в месяц;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000,00 рублей в месяц;
- кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2 000,00 рублей в месяц.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

5.5.9. Педагогическим работникам школы, принятым в образовательное учреждение в качестве молодых специалистов (молодым специалистом считается выпускник педагогического ВУЗа или ССУЗа, поступивший после окончания школы на очное отделение, закончивший это учебное заведение и в этом же году принятый в УО на педагогическую должность с нагрузкой не менее чем одна ставка), производится ежемесячная доплата в течение 3 лет в размере 5 000 рублей, если он имеет высшее педагогическое образование и в размере 3 000 рублей, если он имеет среднее специальное педагогическое образование. Размер выплаты установлен на основании письма Министерства образования и молодежной политики Рязанской области №ОЩ/12-642 от 24.01.2022г.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к базовым окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к базовому окладу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

6.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объём средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 10 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

6.4. Учредитель или орган управления образования, которому учредитель делегировал права на управление системой образования района, может устанавливать руководителю общеобразовательного учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях УОиМП вправе создать централизованный фонд путем резервирования в подведомственных ему учреждениях до 5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников. Данные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений. Конкретный процент централизованного фонда бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается приказом управления образования и молодежной политики.

Фонд бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя зависит от финансового состояния учреждения и устанавливается в баллах приказом директора.

6.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются управлением образования между подведомственными им учреждениями и

используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом управления образования.

6.6. В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счёт централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных им учреждений.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают, в том числе выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

6.9. Стимулирующая выплата за выслугу лет в данном образовательном учреждении устанавливается ежемесячно педагогическим работникам школы и учебно-вспомогательному персоналу в следующих размерах от базового оклада:

- От 1 года до 2 лет – 2%

- От 2 лет до 5 лет – 5%

- От 5 лет до 10 лет – 10%

- От 10 лет до 15 лет – 12%

- От 15 лет до 20 лет – 15%

- От 20 лет до 25 лет – 17%

- Свыше 25 лет – 20%.

6.10. Педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда согласно Положения о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ «Чапаевская СОШ».

7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения.

7.1. На руководителя образовательного учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем или органом управления образования, которому учредитель

делегировал права на управление системой образования района в соответствии с п. 6.5. настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных п. 6.4. настоящего Положения.

7.2. Руководителю учреждения предусматривается ежемесячная компенсационная выплата:

- за газовое хозяйство в размере 1 000 рублей;
- за ведение документов по ТС/подвоз детей в размере 9 000 рублей;
- за организацию ГПД от кол-ва детей от 0 до 25 – 1 500 руб., от 25 до 60 детей – 3 000 руб.;
- за организацию работы дошкольной группы от кол-ва детей от 0 до 10 – 3 000 руб., от 10 до 20 – 4 000 руб., от 20 до 30 – 5 000 руб.;
- за организацию работы общежития – 4 000 руб.;
- за организацию деятельности структурного подразделения Точка Роста – до 3 000 руб.
- за Почетную грамоту министерства образования и науки Российской Федерации в размере 2 000 рублей.

7.3. Руководителю учреждения предусматривается ежемесячная выплата стимулирующего характера за общий стаж работы в руководящей должности:

- от 0 до 5 лет – 2 500 руб.
- от 5 до 10 лет – 3 500 руб.
- от 10 до 15 лет – 4 000 руб.
- от 15 до 20 лет – 4 500 руб.
- свыше 20 лет – 5 500 руб.

8. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения.

8.1. На заместителей руководителя общеобразовательных учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Заместителям руководителя учреждения предусматривается ежемесячная выплата стимулирующего характера за общий стаж работы в руководящей должности:

- от 0 до 5 лет – 1 000 руб.
- от 5 до 10 лет – 1 500 руб.
- от 10 до 15 лет – 2 000 руб.
- от 15 до 20 лет – 2 500 руб.
- свыше 20 лет – 3 000 руб.

8.3. Премирование осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования, порядок и критерии его выплаты ежегодно определяются приказом руководителя учреждения.

9. Условия оплаты труда специалистов и служащих

9.1. На специалистов и служащих учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Доплаты специалистам и служащим образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования компенсационного характера:

- за сложность и напряженность – до 500%;

- за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей – до 5 000,00 рублей. В случае недобросовестного выполнения обязанностей работодатель вправе уменьшить данную выплату приказом.

9.3. Выплата стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, в зависимости от стажа работы в сфере образования с 2012 года, дающего право на получение указанной надбавки, устанавливается в следующих размерах:

 - От 3 лет до 8 лет – 10%;

 - От 8 лет до 13 лет – 15%;

 - От 13 лет до 18 лет – 20%;

 - От 18 лет до 23 лет – 25%;

 - Свыше 23 лет – 30%.

9.4. Премия за своевременную сдачу ежеквартальной отчетности ведущему бухгалтеру и бухгалтеру выплачивается в размере 16 880 рублей. Начисление и выплата данной премии производится при условии, что работник трудится по основному месту работы.

10. Условия оплаты труда медицинских работников в общеобразовательных учреждениях

10.1. Размеры базовых окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ №526 от 06.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые размеры должностных окладов медицинских работников приведены в пункте 5 таблицы № 6 Приложения №1 к Положению.

10.2. Медицинским работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности;

- за специфику работы в образовательном учреждении.

10.3. Медицинским работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- за сложность и напряженность до 300% от базового оклада.

10.4. Медицинским работникам учреждения производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет в данном образовательном учреждении:

От 1 года до 5 лет – 0%

От 5 лет до 10 лет – 5%

От 10 лет до 15 лет – 10%

От 15 лет до 20 лет – до 15%

Свыше 20 лет – 20%

10.5. Премирование осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования, порядок и критерии его выплаты ежегодно определяются приказом руководителя учреждения.

11. Иные выплаты.

11.1. Работникам выплачивается материальная помощь в размере двух базовых окладов к юбилейным датам: 55 лет - женщинам и 60 лет – мужчинам.

11.2. Работникам выплачивается материальная помощь на основании личного заявления в размере 2-х базовых окладов в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена).

11.3. Работникам выплачивается материальная помощь на основании личного заявления в связи с тяжёлым заболеванием работника и близких родственников (муж, жена, дети) в размере 2-х базовых окладов.

11.4. Педагогическим работникам школы выплачивается единовременная выплата в размере 3000 рублей при выходе на пенсию по старости при увольнении.

Данные выплаты производятся на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда образовательного учреждения.

12. Порядок определения уровня образования.

12.1. 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).

12.2. Требования к уровню образования, определённые в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников

учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда, хореографа.

12.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады 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» даёт право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трёх полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института (университета) и приравненных к нему учебных заведений даёт право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

12.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

12.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

13. Порядок определения стажа педагогической работы.

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

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, 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 работы только за период совместной работы.

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

13.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 « О списках работ, профессий, должностей специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьёй 27 Федерального закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьёй 27 Федерального закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п.2 приложения № 2 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 « О списках работ, профессий, должностей специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьёй 27

Федерального закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьёй 27 Федерального закона « О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

МЕТОДИКА РАСЧЁТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Схема расчёта должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений.

1.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяется приказом начальника управления образования и молодежной политики муниципального образования-Михайловский муниципальный район. При расчёте средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера, работников основного персонала учреждения.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

Расчёт средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путём деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с Трудовым договором или переведённые на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками путём деления общего числа отработанных человеко-часов в отчётном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, на пример:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа при пятидневной рабочей неделе или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления

отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Размер базового оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 5 601 рубль;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 5 858 рублей;
- педагогических работников – 9 082 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 6 407 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – 7 281 рубль;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 7 592 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 5 176 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 5 858 рублей.
- профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 7 113 рублей.

Размер базового оклада, базовой ставки заработной платы работников дошкольной группы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно – вспомогательного персонала первого уровня - 4 918 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно – вспомогательного персонала второго уровня - 5 144 рубля;
- педагогических работников - 9 500 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащего первого уровня - 5 625 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 6 393 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 6 666 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 4 543 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 5 144 рубля;
- профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - 7 500 рублей.

1.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

2. Схема расчёта должностных окладов специалистов и служащих.

Минимальный оклад умножается на

- коэффициент занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал.

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесённые к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	0	Вожатый, секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	0,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесённые к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	0	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь
2 квалификационный уровень	0,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	0	Инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист, техник-технолог, библиотекарь
2 квалификационный уровень	0,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.
3 квалификационный уровень	0,79	Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.
4 квалификационный уровень	0,96	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	0	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер-технолог (технолог), экономист, ведущий бухгалтер.
2 квалификационный уровень	0,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	0,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория
4 квалификационный уровень	0,87	Должности служащих первого

уровень		квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
---------	--	---

3. Схема расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Минимальный оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к базовому окладу за стаж работы не применяется.

Таблица № 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические Работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,57
	Стаж работы более 15 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,45
	высшая категория	1,66

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	0,00	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
2 квалификационный уровень	0,02	Инструктор-методист, социальный педагог, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-

		преподаватель, хореограф
3 квалификационный уровень	0,03	Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог
4 квалификационный уровень	0,05	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, физического воспитания, старший воспитатель, воспитатель, классный воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Педагог-наставник	0	Педагогический работник
Педагог - методист	0	Педагогический работник

4. Схема расчёта должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесённые к Квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 – 2 квалификационный разряд; 1,09 – 3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех

	квалификационный разряд	отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР).
1	2	3
2 квалификационный уровень	1,14	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	0-4 квалификационный разряд 1,11-5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР.
2 квалификационный уровень	1,23-6 квалификационный разряд 1,35-7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР.
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР.
4 квалификационный уровень	1,63-1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями

		настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.
--	--	---

5. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется	Размеры коэффициентов
1	2
1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,15 – 0,2
2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей. Имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3. За работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
4. Педагогическим работникам, непосредственно обеспечивающим образовательный процесс лицеев, гимназий (лицейских и гимназических классов), центров развития образования, классов с углубленным изучением предметов, классов компенсирующего обучения.	0,15
5. Учителям, осуществляющим ведение профильных предметов и элективных курсов на старшей ступени обучения (10-11 класс)	0,15

**ПОРЯДОК ЗАЧЁТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) <*>, А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЁННЫХ СИЛАХ СССР РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.**

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчинённости.

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.

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

2. Педагогическим работником в стаж 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 Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 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 РФ (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); 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, учреждениях 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 Вооружённых 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, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам, хореографам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если её объём (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 ранее действующих инструкций 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.