

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Воронокская СОШ»
О.А. Эмирян
« 19 » 01 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Богорова Д.М.
« 19 » 01 20 23 г.

Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского муниципального округа Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского муниципального округа Брянской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020г. № 245 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области», от 28.09.2021 г. № 1274 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020 г. № 245», от 02.12.2022 №1444 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020 г. № 245»

1.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных 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.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению № 1.

1.4. 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.

1.5. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в общеобразовательном учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, Стародубского муниципального района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке, и объема средств, полученных образовательной организацией из внебюджетных источников.

2.2. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Воронокская СОШ»
_____ О.А. Эмирян
« ____ » _____ 20 ____ г

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ Буторова Д.М.
« ____ » _____ 20 ____ г.

**Положение
о системе оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского
муниципального округа Брянской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского муниципального округа Брянской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020г. № 245 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области», от 28.09.2021 г. № 1274 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020 г. № 245», от 02.12.2022 №1444 ««О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020 г. № 245»

1.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
государственных 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.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению № 1.

1.4. 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.

1.5. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в общеобразовательном учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, Стародубского муниципального района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке, и объема средств, полученных образовательной организацией из внебюджетных источников.

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:

$ФОТ = ФОТ_{баз} + ФКВ + ФСВ + ФМП$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{баз} - 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 образовательной организации и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое 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:

$ФОТ_{баз} = ФОТ_{баз.рук} + ФОТ_{баз.сп} + ФОТ_{баз.сл} + ФОТ_{баз.р}$, где:

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{баз.рук} - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ_{баз.сп} - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ_{баз.сл} - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ_{баз.р} - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

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

$ФОТ_{баз.сп} = ФОТ_{баз.уп} + ФОТ_{баз.пп}$, где:

ФОТ_{баз.сп} - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ_{баз.уп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{баз.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:

$ФОТ_{баз.уп} = ФОТ_{уп.ауд} + ФОТ_{уп.неауд}$, где:

ФОТ_{баз.уп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{уп.ауд} - фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТ_{уп.неауд} - фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое 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. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

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 и компенсирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере не менее 10 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 руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов), 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 Брянской области 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 образовательной организации

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 образовательной организации устанавливаются приказом руководителя в размере 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и

рабочего производится по формуле:

$$B_0 = B \times K_0 \times K_{сов} \times K_1 \times K_2 + B \times K_{мл}, \text{ где:}$$

B_0 – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников, за исключением должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

$K_{сов}$ – коэффициент отнесения советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K_1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K_2 – коэффициент специфики работы;

$K_{мл}$ – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$K_{мл} = 0,03.$$

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

3.10. 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:

$$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2} \text{ и т.д., где:}$$

K_2 - коэффициент специфики работы;

$K_{2.1}$, $K_{2.2}$ и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. 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.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

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

3.13. 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.

3.14. 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 образовательной организации

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

$Орук = Оср.п.п. \times (Крук + К4 + К5 + Кзв)$, 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 государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;

К4 - коэффициент квалификации;

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

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$Озам = Оср.п.п. \times Кзам \times (Крук + К4 + К5 + Кзв)$, 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 (0,8);

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;

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. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления.

Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$Орук.струк. = Бо + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times Кзв$, где:

Орук.струк. - размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

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:

$Осп = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times Кзв$, 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:

$Осл = Бо + Бо \times Кзв$, 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:

$$O_p = B_o + B_o \times K_t + B_o \times K_{kv}, \text{ где:}$$

O_p - размер оклада рабочего;

B_o - величина базового оклада;

K_t - тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

K_{kv} - 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.

4.8. Для определения размера ставки (оклада) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу:

Коэффициенты стажа работы и квалификации, коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени. Расчет ставки (оклада) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется по следующей формуле:

$$O_{сов} = B_o + B_o \times K_3 + B_o \times K_{зв}, \text{ где:}$$

$O_{сов}$ – размер ставки (оклада) специалиста;

B_o – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент педагогического стажа работы;

$K_{зв}$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

5. Расчет заработной платы работников образовательной организации

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = O_{рук} (O_{рук. \text{ струк.}}) + ЗП_{рук.пн} + KB + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{рук}$ - заработная плата руководителя;

$O_{рук} (O_{рук. \text{ струк.}})$ - оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации;

ЗПрук.пн - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:
пфакт

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

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

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

$ЗПзам = Озам + ЗПзам.пн + КВ + СВ$, где:

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя;

Озам - оклад заместителя руководителя образовательной организации;

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

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

пнорм

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

пфакт

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

пнорм

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;

КР – ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классо-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательной организации, реализующей 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.

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

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

$ЗП_{сп.} = О_{сп} + КВ + СВ$, где:

ЗП_{сп.} - заработная плата специалиста;

О_{сп} - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сл} = О_{сл} + КВ + СВ$, где:

ЗП_{сл} - заработная плата служащего;

О_{сл} - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{р} = О_{р} + КВ + СВ$, где:

ЗП_р - заработная плата рабочего;

О_р - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Выплаты компенсационного характера.

5.7.1. 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).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.7.2. 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.

5.7.3. 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.

5.7.4. 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.

5.7.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также 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.

5.7.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другие.

5.7.7. Выплаты педагогическим работникам, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации, за исключением должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приложением 1.1 к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ».

Размер доплаты устанавливается из расчета 5000 рублей за ставку заработной платы пропорционально фактическому объему учебной нагрузки и (или) фактическому объему педагогической работы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера.

5.8.1. 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.

5.8.2. Руководителю государственной 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 государственной образовательной организацией самостоятельно.

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

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

5.8.5. 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 «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образовательных учреждений

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 образовательном учреждении		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог ; тренер-преподаватель	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель ; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2
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 образовательным учреждением		

Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, грузчик, кухонный работник, уборщик служебных помещений , дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений , оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной*, машинист (кочегар) котельной** –аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер) , кладовщик, подсобный рабочий, кастаньяша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, швея, экспедитор, повар***, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви	1,1

*Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч).

**Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч).

***Повар 2-3 разрядов ЕТКС, утвержденной постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. № 30.

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	водитель , машинист (кочегар) котельной*, машинист (кочегар) котельной**, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар***	1,15

*Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (свыше 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч).

**Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч).

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

Приложение 1.1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

Должности рабочих и служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

Должности рабочих и служащих	Величина коэффициента, Ксов
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского муниципального района

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений

1. Базовый коэффициент			
	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 Почетные звания РФ, СССР: «Народный...», «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...», ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	0,5 0,45 0,4 0,3 0,3 0,2

		Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР»	
2.4.	Коэффициент масштаба управления (K5)	<p>I группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители 0,7</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер 0,3</p> <p>уровень 3 – руководители структурных подразделений 0,2</p> <p>II группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители 0,5</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер 0,2</p> <p>уровень 3 – руководители структурных подразделений 0,15</p> <p>III группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители 0,3</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер 0,15</p> <p>уровень 3 – руководители структурных подразделений 0,1</p> <p>IV группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители 0,2</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер 0,1</p> <p>уровень 3 – руководители структурных подразделений 0,05</p>	

*Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

Приложение 5

к Положению о системе оплаты

труда работников
МБОУ «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

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

Приложение 6

к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ «ВОРОНОКСКАЯ СОШ»
Стародубского муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ

№ пп	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водитель автобуса занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,6

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ «Воронокская СОШ» Стародубского муниципального района

Коэффициент специфики работы (К2)

№ пп	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15- 0,2
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15- 0,2
3.	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским работникам	0,3
4.	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением педагогическим и другим работникам	0,15- 0,2
	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки (оклады) на 0,15 - 0,2 и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом,	

	органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений	
5.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, кадетских школах-интернатах, казачьем кадетском корпусе: руководителям и специалистам другим работникам	0,25 0,15
6.	В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя	0,15
7.	В общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	0,2
8.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,2
9.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
10.	Специалистам и руководящим работникам лицеев, гимназий, колледжей, техникумов, центров образования, школ с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
11.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
12.	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	0,2
13.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, центров	0,2
14.	За работу в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	0,15- 0,2
15.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	0,15
16.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях первые три года после окончания учебного заведения	0,3

17.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15
18.	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
19.	Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,1
20.	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
21.	Руководящим и педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина»	0,65
22.	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений при исправительно-трудовых колониях за работу, связанную с особенностями деятельности данных учреждений	0,2
23.	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений при исправительных колониях за особые условия работы, с учетом увеличения ставки на 20 %	0,5
24.	Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений при исправительно-трудовых колониях строгого или особого видов (режимов) содержания осужденных дополнительно	0,15
25.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,5

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

**Объемные показатели деятельности
МБОУ «Воронокская СОШ»**

1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы общеобразовательного учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за группу	10
3.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
5.	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6.	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
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственного образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20

3. Муниципальные учреждения 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:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования; общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Учреждения начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, техникумы	свыше 350	до 350	-	-

3.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
4.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в МБОУ «Воронокская СОШ»

Контингент обучающихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени ¹
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

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:

социальным педагогам, старшим вожатым, педагогам – психологам, советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

18 часов в неделю:

учителям 1 – 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

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 проводимой указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения 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 образовательного учреждения. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, 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 образовательном учреждении 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. 36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных группах общеобразовательных учреждений

1.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки (оклада) заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях: учителям 1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

1.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

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

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 учреждений, 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, старших 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 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 – 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

5. 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.

6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения, либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

II. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений 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 учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1 настоящего приложения;

при оплате преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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 среднемесячное 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).

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования, как было указано в пункте 3.2.1 настоящего приложения, – путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы на 72 часа.

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.

2.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного образовательного учреждения, 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.

III. Порядок определения уровня образования

3.1. 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).

3.2. 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.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

3.3. 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, предусмотренных 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), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.4. 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 образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения 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.

IV. Порядок определения стажа педагогической работы

4.1. 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 учреждений, 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 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 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 учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

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

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях 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 «Воронокская СОШ»
Стародубского муниципального района

**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, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, заведующие учебной частью, и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В 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, 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 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, 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;

мастерам производственного обучения;
педагогам дополнительного образования;

Число часов в неделю			Зарботная 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 выплат ы	итого зарабо- тан- ная плата с учето м граф 12 – 16
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руководство	заведование учебными кабинетами	другие компенсационные выплаты		
9	10	11	12	13	14	15				16	17

Директор _____

Бухгалтер _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МБОУ «ВОРОНОКСКАЯ СОШ»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее устанавливает виды и характер компенсационных выплат работникам МБОУ «Воронокская СОШ» .

1.2 К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, 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 общеобразовательного учреждения 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 компенсационного характера педагогическим работникам

2.1. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с нормами установленными Трудовым кодексом РФ и закрепляются в коллективном договоре.

2.1.1 Доплата за работу с химическими реактивами учителю химии – 8,4% от оклада за часы химии в 10-11 классах, 7,2% - в 8-9 классах.

2.1.2 Доплата за работу в учебных мастерских – 12% от часов работы в мастерских.

2.1.3 За работу с ПК 12% учителю информатики от оклада за часы информатики

2.2 Размер выплат за выполнение дополнительного объема работ.

2.2.1 Доплата за выполнение функций классного руководителя

Расчет доплаты за выполнение функций классного руководителя определяется от ставки работника:

1-4 классы – 15% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 7,5% - с наполняемостью менее 14 учащихся

5-11 классы – 20% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 10% с наполняемостью менее 14 учащихся

2.2.2 Доплата за проверку тетрадей

Расчет доплаты за проверку тетрадей определяется:

- проверку тетрадей учителями 1-4 классов определяется от ставки работника за часы русского языка и математики – 10% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 5% с наполняемостью менее 14 учащихся

- проверку тетрадей учителями русского языка и литературы:

– 15% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 7,5% с наполняемостью менее 14 учащихся

- проверку тетрадей учителями математики:

– 10% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 5% с наполняемостью менее 14 учащихся

- проверку работ учителями черчения:

– 10% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 5% с наполняемостью менее 14 учащихся

- проверку тетрадей учителями иностранного языка:

– 10% с наполняемостью 14 учащихся и более

- 5% с наполняемостью менее 14 учащихся

2.2.3 Доплаты за заведование кабинетами.

За заведование кабинетами производится доплата в размере от 5% до 30% от среднего оклада педагогических работников по школе, в зависимости от результатов работы заведующего кабинетом по созданию и укреплению учебно-

дидактической и материально-технической базы кабинета. За заведование кабинетами производится доплата в размере:

- учебная мастерская - 30% от оклада работника;
- кабинет физики – 10% от оклада работника
- химии – 5 % от оклада работника.

3 Порядок установления доплат

3.1 Компенсационные выплаты для педагогических работников и компенсационные выплаты для других работников школы устанавливаются на начало расчетного периода (1 сентября и 1 января) 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.

**Положение
о порядке распределения неаудиторной занятости
в МБОУ «Воронокская СОШ»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ «Воронокская СОШ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников МБОУ «Воронокская СОШ».

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора МБОУ «Воронокская СОШ».

Положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии по разработке положения о порядке распределения неаудиторной занятости и протокола заседания педагогического совета.

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 объединениями;
- кружковая работа;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися, в том числе работа в ГПД;
- внеурочная работа с обучающимися по ФГОС
- методическая работа;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- организация подвоза обучающихся к месту учёбы и обратно
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Расчет выплат неаудиторной занятости осуществляется в процентном отношении к среднему окладу педагогических работников, сложившегося по состоянию на 01 сентября текущего учебного года и применяется для всех работников образовательного учреждения:

Виды деятельности неаудиторной занятости		% от среднего педагогического оклада работников по школе
1.	Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми	1 занятие -1
	Проведение индивидуальных консультаций с учащимися в рамках дистанционного обучения	до 10 учащихся -5 свыше 10 учащихся – 10
	Проведение тематических уроков	1 урок – 1
2.	Подготовка к ЕГЭ, ОГЭ в рамках элективных курсов	до 5 учащихся -3 от 6 до 10 учащихся -5 более 10 учащихся -7
3.	Подготовка учащихся к предметным олимпиадам:	
	-участников школьного этапа	до 10 учащихся - 1 от 10 и более -2
	- участников муниципального этапа	2 за каждого участника
	- участников регионального этапа	5 за каждого участника
	- участие в заочных олимпиадах	1 за каждого участника

4.	Участие в работе районной комиссии по проверке олимпиадных работ	2 за 1 олимпиаду
5.	Организация экскурсий, походов, поездок учащихся по району	2 (в выходной день -4)
	по области	4 (в выходной день -8)
6.	Организация поездок с целью оздоровления учащихся: - организация воспитательной работы с учащимися в санатории	1 день -2
7.	Организация подвоза обучающихся к месту учёбы и обратно	4
8.	Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися	2
	- организация онлайн-мероприятий с учащимися, родителями	
	- проведение торжественных линеек	5
	- оформление стендов	5
	- организация внеклассных мероприятий ЛОУ	10
	- участие в митингах, акциях	2
	- участие в тестах, опросах	1
	- участие в анкетированиях	до 10 чел. -2, более 10 чел.-3,
	- организация встреч,	1
	- оформление витражей, залов,	5
	- оформление выставок,	2
	- заметки в газету	3
	- проведение мониторингов	до 10 человек – 2, свыше 10 человек – 3
	- подготовка к смотрам, конкурсам, конференциям	5
- проведение тематического внеклассного мероприятия	5	
- создание тематических видеороликов	7	
9.	Рейды в места массового отдыха молодёжи	3
10.	Организация общественно-полезного труда	3
11.	Организация профориентационной работы с обучающимися, в том числе онлайн семинары, просмотры, круглые столы, уроки и т.д.	2
12.	Организация шефской, волонтерской работы	3
13.	Организация качественного дежурства по школе.	6
14.	Формы работы с родителями: Привлечение к подготовке и проведению праздников, концертов, встреч, родительских собраний	3
	Проведение индивидуальной работы с родителями в период дистанционного обучения .	10
	Распространение информации среди родителей (памятки, буклеты и т.п., в том числе с использованием СМС – сообщений, аккаунтов социальных сетей, мессенджеров)	2
14.	Кружковая работа, секции	от количества проведённых кружков, из расчета: одно занятие – 2 балл)
15.	ремонт оборудования и мебели в кабинете	7
16.	Библиотекаря за систематическую деятельность, направленную на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий	15
17.	Внеклассная работа по физической культуре	15

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

$Днз = КП \times n$, где

КП – стоимость одного процента среднего педагогического оклада, сложившегося на 01 сентября учебного года;

n – общее количество процентов, набранных педагогическим работником.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ», определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется и утверждается трехсторонней комиссией, утвержденной приказом директора школы.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. В целях обеспечения единых принципов установления выплат стимулирующего характера, расчет выплат осуществляется в процентном соотношении к среднему окладу педагогических работников, сложившемуся по состоянию на 01 сентября текущего учебного года, на основании критериев, установленных п.2.3. настоящего Положения, и применяется для всех работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей директора и младшего обслуживающего персонала.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно.

2.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится трехсторонней комиссией и согласовывается с профсоюзным комитетом школы. Заседание комиссии проводится не позднее 20 числа каждого месяца.

2.2.1. Установление выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия), образованного Учреждения, с обязательным участием в ней руководителя МБОУ и представителя первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Состав комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.2.3. Комиссия оценивает результативность и качество работы каждого работника на основе анализа его трудовой деятельности по итогам работы текущего периода и определяет размер выплат по утвержденным критериям.

2.2.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат на основании исполнения установленных критериев оценки открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение принимается протоколом, в котором прописываются все критерии оценки и размеры выплат. Срок заседания комиссии – не позднее 20 числа текущего месяца.

2.2.5. Конкретный размер ежемесячных выплат каждому работнику за отчетный период определяется в соответствии с достигнутым значением показателей качества деятельности работников путём умножения размера стоимости 1 % на сумму набранных процентов.

2.2.6. На основании протокола комиссии руководитель ОУ в течении 3-х дней издает приказ о распределении стимулирующей части фонда заработной платы за текущий период, который является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.2.7. Обеспечение принципа прозрачности при распределении стимулирующей части фонда заработной платы работников МБОУ осуществляется путем предоставления информации работникам о размерах выплат ежемесячно (приказ о распределении стимулирующих выплат с указанием критериев оценки и размеров выплат) под подпись. .

2.2.8 В целях обеспечения единых принципов установления выплат из СФОТ каждый показатель стимулирования работников определяется в процентном отношении к среднему окладу педагогических работников, сложившегося по состоянию на 01 сентября текущего учебного года и применяется для всех работников образовательного учреждения.

Выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.3. Ежемесячные выплаты

Ежемесячные выплаты в МБОУ «Воронокская СОШ» устанавливаются по следующим критериям:

Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

№ пункта	Основание для стимулирующих выплат	% от среднего педагогического оклада
----------	------------------------------------	--------------------------------------

		работников по школе
1.	Реализация дополнительных проектов	
1.1	Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся	
1.1.1	- на федеральном уровне	30
1.1.2	- на региональном уровне – 1 место	20
1.1.3	- 2 место, участие	10
1.1.4	- на районном уровне – 1 место	10
1.1.5	- 2 место, участие	8
1.2	Участие в конкурсном отборе на присуждение грантов муниципального, регионального, федерального уровней	
1.2.1	- на федеральном и региональном уровне	50
1.2.2.	- муниципальном уровне	40
2.	Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
2.1.	За проверку тетрадей	
2.1.1	по истории	2
2.1.2	по географии, химии, физике, биологии	3
2.1.3	использование современных методов и инструментов оценивания обучающихся (ВПР, НИКО, ОРФО и другие исследования - от количества проведённых работ: 1 работа -1%, ОРФО - 4%)	
2.1.4	Системная оценка личностных, метапредметных и предметных результатов (рабочее Портфолио ученика)	5
2.1.5	Организатор итогового собеседования, сочинения, репетиционного тестирования	10
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов:	
3.1	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим аттестационным периодом, в том числе:	
3.1.1	- стабильность показателей качества обучения по итогам четверти, полугодия, года (в соответствии с муниципальным заданием)	5
3.1.2.	- рост показателей качества обучения	8
3.1.3	- отсутствие неуспевающих и неаттестованных учащихся	5
3.1.4	- качественные показатели сдачи ГИА - учителям, подготовившим до 5 учащихся – 10 от 5 до 10 уч-ся -20 от 10 и выше - 30	
3.1.5	- качественные показатели сдачи норм ГТО (получение золотых, серебряных и бронзовых значков) - до 5 учащихся -5% - до 10 учащихся – 10% - от 10 и выше 20%	
3.2	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	
3.2.1	- участие в районных методических объединениях - 2 - выступление с докладом, рефератом, презентацией, отчетом о самообразовании в школе -2 в районе -3	
3.2.2	Работа педагогов по самообразованию (тестирование, мониторинги, диктанты, вебинары, опросы и т.д.)	3
3.2.3	- на региональном уровне	10
3.2.4	- участие в региональных, муниципальных методических проектах, в том числе интернет-проектах	10
3.2.5	- повышение профессионального мастерства и квалификации	10
3.2.6	- своевременное и качественное ведение документации педсоветов -3, совещаний при директоре, МО, консилиумов, протоколов собраний и т.д. -2 за каждый ведение личных дел учащихся - 5	
3.2.7	-участие в выездных семинарах, конференциях, форумах и т.п.	1 день – 10%
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	
4.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж	

	школы у учащихся, родителей, общественности	
4.1.1	- на региональном уровне	15
4.1.2	- на районном уровне	10
4.1.3	- на общешкольном уровне - подготовка концертных программ - праздников	5
4.2	Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием	
4.2.1	- за эффективную работу по охвату учащихся класса горячим питанием (до 15 учащихся -5%, свыше 15 учащихся -8%)	5-8
4.2.2.	- качественное ведение документации по учёту питания	10
4.2.3	-социальному педагогу	20
4.2.4	- заготовка овощей для школьной столовой	5
4.3	Работа классных руководителей и учителей по педагогической поддержке школьников	
4.3.1.	- организация и оказание помощи одарённым детям ((организация индивидуальных и групповых занятий; 1 зан. – 1%) - работа учителей –предметников в рамках дистанционного обучения: 20% за ставку и выше, 10% - менее ставки	
5.	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах	
5.1	Подготовка победителей, призеров олимпиад:	
5.1.1.	Победителей – на федеральном уровне – 30; участие - 20	20-30
5.1.2	- на региональном уровне -20; призёр -15; участие - 10	10-20
5.1.3	- на муниципальном уровне – победитель	10
5.1.4	- призёр	8
5.1.5	- заочные, участие	5
5.1.6	В соревнованиях:	
5.1.7	На региональном уровне:(командное) 1 место -20 2 место -15 3 место, участие - 10 личное 5% за каждого призёра	
5.1.8	На муниципальном уровне (командное) 1 место -10; 2 место -8; 3 место, участие- 5	
5.1.9	Личное первенство - 2% за каждого призёра	
5.2.	Высокие результаты участия в конкурсах методических разработок уроков, внеклассных мероприятий, проектов, конкурсах плакатов, рисунков, чтецов и т.д.	
5.2.1	- на региональном уровне -	
5.2.2.	победитель	20
5.2.3	призёр	10
5.2.4	участие	5
5.2.5	- на муниципальном уровне – победитель	10
5.2.6	призёр	8
5.2.7	участие	5
6.	Участие в коллективных педагогических проектах	
6.1	Победа и участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года» и др.)	
6.1.2	- на региональном уровне – за участие	50
6.1.3	- на районном уровне	40
6.1.4	- на зональном уровне	30
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
7.1.	Проведение открытых уроков и классных часов высокого качества	
7.1.1.	- на региональном уровне	15
7.1.2	- на муниципальном уровне -10; - в школе - 5	
7.1.3	- внеклассных мероприятий высокого качества: - на уровне одного – двух классов -5 - на уровне школы --10	5-10
7.2.	Работа по новым программам и методикам	10
7.3.	Высокая результативность работы с учащимися во внеурочное время на уровне школы-5; на уровне района -10 (по итогам полугодия, года)	5-10
7.3.1	-Руководителю патриотического движения « Юнармия»	10

7.3.2	-Руководителю Центра «Точка роста»	20
7.3.3	- Ответственному за проведение тестирования по программе ВФСК ГТО на базе школы	10
7.4	Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения	
7.4.1	- использование авторских презентаций на уроках и во внеурочное время	5
7.4.2	- участие в интернет- конкурсах	5
7.4.3	- ответственному за работу сети Интернет	5
7.4.4	ответственному за работу сайта школы	15
7.4.5	- подготовка материалов для размещения на сайте школы: фото мероприятий- 5; методические разработки и материалы -10	5-10
7.4.6	- учителю информатики за организацию работы по обслуживанию компьютерной техники (от количества отработанного времени 1час -2%)	
7.4.7	Учителям, за сложность и напряженность в работе (интенсивность труда) из расчёта 20% за ставку с учетом часов внеурочной деятельности Воспитателям (интенсивность труда) Ответственному за платные образовательные услуги (Подготовка детей к школе)	20 10 10
7.4.8	Педагогу-психологу за интенсивность труда	20
7.4.9	Куратору интернет – конкурсов (РДШ и др.)	10
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	
8.1	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни	5
8.1.1	- организация оздоровления учащихся (оформление документов) - организация спортивных соревнований в школе - сдача норм ГТО работниками школы	5 5
8.1.2	- работа в летнем оздоровительном лагере при школе	
8.1.3	Начальнику лагеря, ответственному за питание	30
8.1.4	Воспитателям (от количества отработанных дней: (из расчёта - 1 день -2%)	
8.1.5	Ответственному за спортивную работу (от количества проведённых мероприятий - 5% за 1 мероприятие)	5 -20
8.1.6	Старшей вожатой (от количества проведённых мероприятий)	5 -20
8.1.7	- за заведывание кабинетом -10%: -- за высокое качество содержания закрепленного кабинета (по итогам полугодия: при проведении работы по обновлению наглядного материала, стендов, экспозиций, организации сохранности мебели и оборудования – 5%),	5-10
8.1.8	- пришкольного участка	10
9.	Работа с детьми социально неблагополучных семей	
9.1	Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	10
9.1.1	- участие в работе консилиума по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних, комиссии по делам несовершеннолетних	5
9.1.2	- работа с неблагополучными семьями, семьями группы риска, опекаемыми:	
9.1.3	- социальному педагогу	20
9.1.4	- классным руководителям (от количества посещённых семей)	1-5
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры:	
10.1	За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей	
10.1.1	- организация, подготовка и проведение мероприятий с учащимися в праздничные и выходные дни в школе - 8 в районе и области -10	8-10
10.1.2	Дежурство в выходные и праздничные дни – 5 (за одно дежурство)	5-10
10.1.3	- председателю профсоюзного комитета школы; заместителю председателя профкома (культурно-массовый сектор)	5
10.1.4	-уполномоченному по делам в пенсионном фонде и соцзащите	20
10.1.5	- ответственному за выпуск школьного автобуса	10
10.1.6	- за качественное оформление школьной документации –делопроизводство -20; отдельных документов -10; отчетных документов – 1% - 1 документ	
10.1.7	- участие в мероприятиях, проводимых на уровне поселения	5

10.1.8	- участие в ремонте кабинета, спортивного зала.гаража	10
10.1.9	-организация практики обучающихся в летний период	10
10.1.10	- участие в проведении ремонтных работ по благоустройству школы (10% - за 1 день работы)	10-30
10.1.11.	Обеспечение безопасной перевозки учащихся	10
10.1.12.	Организация и проведение многодневных мероприятий с учащимися, связанных с выездами за пределы школы (военные сборы, областные соревнования, олимпиады -10% за сутки пребывания)	10-50
10.1.13.	Организация работы по охране труда и технике безопасности	5
10.1.14.	Оформление и озеленение школьных кабинетов (5%) и территории школы(10%)	5-10
10.1.15.	За качественное заполнение данными информационных систем («Навигатор», «Моя школа» и другие)	10
10.11.16.	Контрактному управляющему	10
10.11.17.	Контролёру технического состояния автобуса	20
11	Заместителям директора	
11.1	За сложность и напряженность в работе (интенсивность труда)	40
11.2	-эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований	30
11.3	-создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении	15
11.4	- эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся	30
11.5	- организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации и аккредитации школы	30
11.6	- работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации	5
11.7	- за систематическую и результативную деятельность, направленную на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	20
11.8	- за организацию профилактической работы по формированию у обучающихся здорового образа жизни	5
11.9.	- организационная работа по проведению ЕГЭ	20
11.10.	-организация и проведение работы по охране труда и технике безопасности	2
12	Социальному педагогу	
12.1	- высокий, качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся	10
12.2	- просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися	10
13	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
13.1	За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающих авторитет школы	10
13.2	Реализация в полном объеме программы «Воспитание», разработанной и утвержденной школой	10
13.3	Результативное участие в социальных инициативах (волонтерство, флешмобы, социальные акции и др.)	10
13.4	Распространение информации о позитивном опыте работы педагогов, реализующих основные направления федерального проекта «Патриотическое воспитание»	2

2.4. Единовременное премирование работников.

2.4.1. Единовременное премирование может осуществляться в течение календарного года за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Критерии для распределения премиального фонда оплаты труда

№ пункта	Основание для премиальных выплат	% от среднего педагогического оклада по школе
1.	Выплаты администрации школы	
1.1.	Высокие показатели работы школы по итогам районного рейтинга за год.	50
1.2.	Выполнение муниципального задания.	30
1.3.	За сложность и напряжённость в работе, расширение объёма работ (интенсивность труда)	30
1.4.	Организация ремонта школы, благоустройство территории в летний период и в течение учебного года.	100
1.5.	Подготовка школы к проверке контролирующими органами	30
1.6.	Создание комфортных условий обучения и воспитания	50
1.7.	Привлечение спонсорских средств для нужд школы	50
1.7..	Систематическая результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	50
2.	Выплаты педагогическим работникам	
2.1.	За сложность и напряжённость в работе (интенсивность труда)	10
2.2.	Высокие показатели работы школы по итогам районного рейтинга за год.	10
2.3.	Высокая эффективность внеклассной организационной и воспитательной работы с обучающимися во внеурочное время (подготовка учащихся к конкурсам, соревнованиям, смотрам, размещение на сайте школы материалов), работа по педагогической поддержке учащихся.	20
2.4.	Организация общественно-полезного труда, участие класса в волонтерском движении.	10
2.5.	Привлечение родительской общественности к участию в управлении школой и классных и общешкольных мероприятиях.	10
2.7.	Организация работы по использованию учителями электронных образовательных ресурсов.	10
2.7.	Результативность подготовки учащихся выпускных классов к сдаче ГИА и ЕГЭ.	20
2.8.	Результативная организация внеурочной деятельности (интенсивность труда)	20
2.9.	Классным руководителям за систематическую результативную деятельность, направленную на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.	20
2.10.	Социальному педагогу за эффективную работу по охвату учащихся горячим питанием.	20
2.11.		20
3	Премиальные выплаты водителю, обслуживающему персоналу	
3.1.	Обеспечение исправного технического состояния автобуса и обеспечение безопасных условий перевозки детей.	20
3.2.	За качественное выполнение должностных обязанностей.	
3.3.	За выполнение дополнительного объёма работ, не связанных с основными должностными обязанностями (участие в ремонте, работа на пришкольном участке по заготовке продукции, благоустройство школы)	20

2.4.2. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании решения трехсторонней комиссии и приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4.3. При наличии у работника школы неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.5. Выплата материальной помощи

2.5.1. Единовременная материальная помощь работникам школы может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника школы – 20% от среднего оклада по школе;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи – 20% от среднего оклада по школе;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи – 20% от среднего оклада по школе;
- в связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 лет) – 20% от среднего оклада по школе;

2.5.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника и на основании решения комиссии по распределению фонда доплат и надбавок.

2.6. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Воронокская СОШ»

2.6..1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ директора школы, отдела образования)

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

2.6..3. Обоснованность снятия выплат стимулирующего характера должно подтверждаться докладной запиской администрации школы и письменным пояснением педагогического работника.

Выплаты за сложность и напряжённость снимаются за:

- за отказ от участия в различных конкурсах, онлайн-олимпиадах, проектах и.т.д. в течение 3 месяцев – 100%
- невыполнение должностных обязанностей, регламентов, отдельных поручений и указаний администрации школы – 50%;
- повторные упущения или нарушения в работе – 100%.

Положение обсуждено и принято на заседании педагогического совета.

Протокол №3 от 19.01.2023 г.