

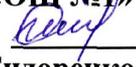
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ключевская средняя общеобразовательная школа №1»**

П Р И Н Я Т О
Собранием трудового
коллектива
МБОУ «Ключевская СОШ
№1»

протокол № 18

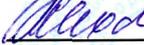
от «19» 09 2017
г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Ключевская
СОШ №1»

 И.К.
Сидоренко

от
«19» 09 2018 г.

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор МБОУ
«Ключевская средняя
общеобразовательная
школа №1»

 Н.Г. Жихарева

Приказ № 71/3 от
«19» 09 2017

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ключевская средняя общеобразовательная школа №1» Ключевского района, Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Ключевская средняя общеобразовательная школа №1» Ключевского района, Алтайского края (далее по тексту - Учреждение), реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее по тексту — Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ;
- Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол N 11;
- Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол N 12;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

- Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным Постановлением администрации Ключевского района Алтайского края № 54 от 20.02.2016г.

- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждения, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования за счет средств местного, краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении и профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования формируется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; -Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; -единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

1.5. Положение об оплате труда в муниципальных образовательных учреждениях района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих

коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации.

3. Условия определения оплаты труда

3.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

3.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

3.3. Фонд оплаты труда учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу учреждения.

3.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.6. При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 3.8. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

3.11. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда

Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ϵ помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других общеобразовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

4. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом комитета по образованию.

4.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

4.2.1. Комитет по образованию администрации Ключевского района формирует централизованный фонд стимулирования (далее – ЦФС) руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – руководитель) в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет ЦФС руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ключевского района.

Указанные показатели включаются в трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем учреждения.

Для руководителя учреждения устанавливается ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг.

Периодичность оценки эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и их руководителей устанавливается нормативно правовым актом администрации Ключевского района.

В состав комиссии по распределению ЦФС руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений входит представитель районной профсоюзной организации работников народного образования и науки (по согласованию).

5. Распределение фонда оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений:

5.1. При распределении ФОТ муниципальных бюджетных образовательных учреждений отдельно выделяются:

ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования; ФОТ работников, реализующих программы дошкольного образования.

5.2. ФОТ муниципальных бюджетных образовательных учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части ФОТ МБОУ устанавливается самостоятельно учреждением, с учетом рекомендаций учредителя на очередной финансовый год.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу (руководитель МБОУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);

педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.),

осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее – «педагогические работники»);

учебно-вспомогательному персоналу (секретари учебной части, повара, лаборанты и др.);

младшему обслуживающему персоналу (уборщики, дворники и др.).

5.4. Руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ с учетом объема средств, утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования - 70 % к 30 %.

6. Структура базовой части ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

6.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

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

Общая часть фонда оплаты труд а педагогических работников, шеосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости.

6.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности, в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и допoлнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кржукoм по предмету; работа, преудсмотренная плами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведоваше учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе муниципального бюджетного образовательного учреждения;

работу по психологoпедагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психологo-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются муниципальными бюджетными образовательными учреждениями самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

6.4. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю муниципального бюджетного образовательного учреждения или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу в сельской местности;

за работу в закрытом административно-территориальном образовании; за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях рекомендуется выплачивать:

для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в») устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно;

для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

первый год – 30 процентов к должностному окладу;

второй год – 20 процентов к должностному окладу;

третий год – 10 процентов к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части ФОТ. Размер данного коэффициента устанавливается муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.

Объем специальной части ФОТ определяется муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.

6.5. Общая и специальная части ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления муниципальным бюджетным образовательным учреждением, на основании представления руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

7. Определение стоимости образовательной услуги в учреждении.

7.1. В МБОУ «Ключевская СОШ №1» и Васильчуковской СОШ Филиале МБОУ «Ключевская СОШ №1» Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико - часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

7.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть ФОТ, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 – количество обучающихся в первых классах;

a2 – количество обучающихся во вторых классах;

a3 – количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

7.3. В Истимисской СОШ филиале МБОУ «Ключевская СОШ №1» Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 классо-часа». Норматив финансирования на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования для малокомплектных общеобразовательных организаций устанавливается из расчета количества классов. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 классо-часа».

7.4. Стоимость 1 классо-часа (руб./классо-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стк} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(v1 + v2 + v3 + vk1 + vk2 + \dots + v5 + v6 + vk(n) \dots + v11) \times 52}$$

где:

Стк - стоимость 1 классо-часа; 34 -

количество недель в учебном году; 52 -

количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс; v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе, преподаваемое без

объединения учащихся в класс-комплект;

вЗ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

вк1,вк2- годовое количество часов по учебному плану в классах-комплектах при объединении учащихся в классы-комплекты для изучения отдельных предметов;

в5 – годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

в6 – годовое количество часов по учебному плану в шестом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

вк(п)- годовое количество часов по учебному плану при вертикальном объединении учащихся на второй ступени обучения для изучения отдельных предметов;

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

7.5. Учебный план разрабатывается муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для муниципальных бюджетных образовательных учреждений, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

8. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

8.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O_u = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times Псз \times К \times (1 + \sum K_c) + Днз) + Мл$, где:

O_u – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательной организации, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К – повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной Программы муниципального бюджетного образовательного учреждения;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу

8.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н – количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательной организации;

52 – количество недель в календарном году; 12

– количество месяцев в календарном году.

8.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается МБОУ самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3 .

8.5. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере 1,10;

доктора наук – в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник

народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части ФОТ.

16.1. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

16.2. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, устанавливается учреждением самостоятельно расчетным методом с учетом количества обучающихся в группе. (Приложение 3)

16.3. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации (К) определяется муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика Программы муниципального бюджетного образовательного учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

8.9. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

8.10. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется муниципальными бюджетными образовательными учреждениями самостоятельно в пределах ФОТ неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.

8.11. Муниципальное бюджетное образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому определяется: в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

8.12. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 8.1.-8.11. настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

8.13. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся, устанавливается два раза в год: 1 сентября и 1 января.

9. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

17.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17.3. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

17.4. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 13 и 14 настоящего Положения.

10. Порядок определения оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, не осуществляющих учебный процесс

10.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее — педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

10.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников

общеобразовательных учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10.3. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере 1,10;

доктора наук – в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель

СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части ФОТ.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

10.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 1,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 1,2;

10.5. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 13 и 14 настоящего Положения.

10.6. С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях рекомендуется выплачивать:

для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации

государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в») устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно;

для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

первый год – 30 процентов к должностному окладу;

второй год – 20 процентов к должностному окладу;

третий год – 10 процентов к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части ФОТ. Размер данного коэффициента устанавливается муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.

10.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных,

спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом МБОУ, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

11. Порядок определения оплаты труда служащих муниципального бюджетного образовательного учреждения

20.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

20.3. Минимальные размеры должностных окладов служащих муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливаются согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

20.4. С учетом условий и результатов в труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 13 и 14 настоящего Положения.

12. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС), согласно Приложению 3 настоящего Положения.

- Локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

12.4. Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения.

12.5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 13 и 14 настоящего Положения.

13. Распределение стимулирующей части ФОТ

13.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

13.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;
ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;
премиальные выплаты по итогам работы.

13.1.1.1. Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;
иным педагогическим работникам - к окладам. Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах: от 5 лет до 10 лет – 5 процентов; от 10 лет до 15 лет – 10 процентов; свыше 15 лет – 15 процентов.

13.1.1.2. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования».

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с установленными локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения показателями премирования.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.

13.1.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
премиальные выплаты по итогам работы.

13.1.2.1. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников,

которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

13.1.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с установленными локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения показателями премирования.

13.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

премияльные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

13.1.3.1. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, утвержденным приказом руководителя указанной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

13.1.3.2. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с установленными локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения показателями премирования.

13.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления муниципального бюджетного образовательного учреждения, на основании представления руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОТ.

13.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников, для определения размеров стимулирующих выплат, устанавливаются Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, коллективными договорами, соглашениями.

13.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

14. Компенсационные выплаты работникам

14.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорам, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных

учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

14.3. Для работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

14.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

14.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценке условий труда рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

14.6. Всем работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

14.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации и т.п.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального бюджетного образовательного учреждения, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14.10. В непрерывно действующих подразделениях муниципального бюджетного образовательного учреждения и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

14.11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

14.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

14.13. Работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения (кроме директора, его заместителей, главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих случаях:

1) 15–30 процентов — за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и за индивидуальное обучение на дому.

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплаты определяются директором муниципального бюджетного образовательного учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта Учреждения.

14.14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципального бюджетного образовательного учреждения в соответствии с локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального бюджетного образовательного учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14.15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

15. Расчет заработной платы руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера

15.1. Заработная плата руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15.2. Должностной оклад руководителя учреждения (организации) устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливается равным 1,2

Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о порядке внесения муниципальных образовательных учреждений района к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Постановлением администрации Ключевского района. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в следующих размерах

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	I группа	15640

2	II группа	12115
3	III группа	11218
4	IV группа	10523
5	V группа	9872

Группа по оплате труда пересматривается не чаще одного раза в год учредителем этих учреждений по видам экономической деятельности.

15.3 Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения (организации) формируется за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношении среднемесячной заработной платы руководителей учреждений (организаций) и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 2
от 31 до 70	до 2,5
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 3,5
от 401 до 800	до 4,0
801 и более	до 4,5

Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения (организации) рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации) устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем учреждения (организации) работы по совместительству допускается только после письменного согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предыдущий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации) (по которой осуществляется работа по совместительству).

15.4. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12

месяцев, предыдущих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения (организации), видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год учредителем этих учреждений по видам экономической деятельности.

15.5 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (организаций) устанавливаются на 10 – 40% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (организаций).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений (организаций) устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями учреждений (организаций).

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения. Не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения (организации), предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения (организации) и заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации) возлагается на руководителя учреждения (организации).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края и Ключевского района.

16. Удержания из заработной платы

16.4. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

16.5. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Организация могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни Работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда Работник увольняется в связи с:

отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Организации подходящей для него работы;

ликвидацией Организации;

сокращением численности или штата Работников Организации;

сменой собственника имущества организации (в отношении Генерального директора, его заместителей и главного бухгалтера);

призывом Работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью Работника или признания судом Работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

16.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся Работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с Работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

при возмещении вреда, причиненного здоровью; при

возмещении вреда в связи со смертью кормильца; при

возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 № 841.

17. Исчисление средней заработной платы

17.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

17.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих дате начала отпуска или дате увольнения (за исключением случая, когда дата увольнения приходится на последний день календарного месяца). Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

17.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

17.4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

18. Сроки расчета при увольнении

18.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Организации, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

18.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Организация обязана в указанный в пункте 17.1 срок выплатить не оспариваемую Организацией сумму.

19. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти Работника

19.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Организации соответствующих документов.

20. Заключительные положения

20.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

20.6. В случае образования экономии ФОТ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ (за исключением экономии инновационного фонда).

20.7. В случае образования экономии ФОТ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

20.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**Коэффициенты
специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических
работников, осуществляющих учебный процесс**

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1.	Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
2.	Работа в образовательных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	Работа педагогических работников в лицеях, гимназиях	1,15
4.	Работа в общеобразовательных школах-интернатах ¹	1,15
5.	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
6.	Работа в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии ²	1,15-1,2

¹ Коэффициент специфики работы в общеобразовательных школах-интернатах применяется при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, при условии, что количество детей с круглосуточным пребыванием в школе-интернате составляет не менее 60 % от общего числа воспитанников школы-интерната

² Если специальные (коррекционные) классы для обучающихся с отклонениями в развитии созданы в общеобразовательной школе-интернате, то при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в этих классах, применяется коэффициент специфики работы 0,2.

Размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений района реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня(№ 216н)</i>		
	секретарь учебной части	2683
	библиотекарь	2683
	библиотекарь 2 категории	3239
	библиотекарь 1 категории	3902
	библиотекарь высшей категории	4274
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников(№ 216н)</i>		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог	7 разр.- 3055 8 разр. - 3387 9 разр. – 3718 10 разр. – 4050 11 разр. - 4381
	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, 1 категории	5272
	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, высшей категории	5656
3 квалификационный уровень	Воспитатель, , педагог- психолог,	7 разр.- 3055 8 разр. - 3387

		9 разр. – 3718 10 разр. – 4050 11 разр. - 4381
	Воспитатель, педагог- психолог, 1 категории	5272
	Воспитатель, педагог- психолог, высшей категории	5656
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед)	7 разр.- 3055 8 разр. - 3387 9 разр. – 3718 10 разр. – 4050 11 разр. - 4381
	Педагог-библиотекарь, учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) 1 категории	5272
	Педагог-библиотекарь, учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) высшей категории	5656

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа О общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (№ 248н)</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий	1984
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2079

Профессиональная квалификационная группа *Общепромышленные профессии рабочих второго уровня (№ 248н)*

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кочегар (машинист)	2419
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар	2949
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2683-3239
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3904-4275

**Профессиональная квалификационная группа
общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих второго уровня (№ 247н)</i>		
1 квалификационный уровень	лаборант; программист;	2178-3239
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	2419
3 квалификационный уровень	заведующий общепитом; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	3239
<i>Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих третьего уровня (№ 247н)</i>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	2949
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	2683-3558
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	3239-4275
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3904-4992

Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов.

показатели	коэффициент
Класс делится на 2 группы:	
учитель работает с одной группой численностью от 11 и выше человек	1,7
учитель работает с одной группой численностью от 5 до 10 человек	1,6
учитель работает с одной группой численностью менее 5 человек	1,5

Повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета

Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента является:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
 - дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
 - дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Русский язык и литература	до 1,7
Иностранный язык	до 1,7
Математика, алгебра, геометрия	до 1,7
История, обществознание, право	до 1,6
География	до 1,6
Физика	до 1,6
Химия	до 1,6
Биология, экология	до 1,6
Информатика и ИКТ	до 1,7
Изобразительное искусство, МХК	до 1,3
Черчение	до 1,3
Технология	1
Физическая культура	1
Музыка	1
ОБЖ	1
Преподавание в начальных классах:	до 1,8
1-й класс 2-4-е классы	до 1,7

Размер оклада педагогических работников дошкольной группы рассчитывается по формуле:

1. $S = S_b \times S_o \times S_s$, где:

S – размер оклада педагогического работника ;

S_b – базовый оклад :

- воспитатель- в сумме 5668,80 руб.;

- иные педагогические работники (музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физвоспитанию, педагог-психолог) - в сумме 5368,5 рублей;

- старший воспитатель – в сумме 6263,30 рублей ;

S_o – коэффициенты основной части базового оклада ;

S_s – коэффициенты специальной части базового оклада ;

2. Размер базового оклада, обслуживающего персонала учреждения 4772,00 руб.