АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕРХНЕХАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

От 11.03.2024г. №172

С. Верхняя Хава

О внесении изменений в постановление администрации Верхнехавского

муниципального района Воронежской области от 19.02.2021г. № 96 «Об утверждении положений об оплате труда в муниципальных казенных образовательных организациях

Верхнехавского муниципального района Воронежской области»

В соответствии с приказом Министерства образования Воронежской области № 218 от 29.02.2024 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 №1576» с целью доведения заработной платы педагогических работников до планового уровня заработной платы администрация Верхнехавского муниципального района п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление администрации Верхнехавского муниципального района Воронежской области от 19.02. 2021г. № 96 « Об утверждении положений об оплате труда в муниципальных казенных образовательных организациях Верхнехавского муниципального района Воронежской области» (в редакциях постановлений администрации Верхнехавского муниципального района Воронежской области от 29.07.2022г. № 436, от 02.08.2022г. № 440, от 14.09.2022г. № 542, от 07.03.2023г. № 108, от 28.04.2023г. № 277) (далее по тексту- Постановление) следующие изменения и дополнения:
	1. Приложение №1 «Положение об оплате труда в муниципальной казенной общеобразовательной организации Верхнехавского

муниципального района Воронежской области» к Постановлению изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

* 1. Приложение №4 «Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций» к Постановлению изложить в новой редакции согласно приложению №2 к настоящему постановлению.
1. Действие настоящего постановления распространить на правоотношения, возникшие с 01 марта 2024 года.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Верхнехавского муниципального района Костинскую Л.В.

Глава Верхнехавского муниципального района

С.А. Василенко

Приложение №1

к постановлению администрации Верхнехавского муниципального района Воронежской области от 11,03,2024 г. №172

Положение

об оплате труда в общеобразовательной организации 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 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. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. Положение определяет:
* порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
* размеры рекомендуемых 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 результатов и качества работы;
* подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.
1. 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 медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;
* для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
* для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении 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. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:
* 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 проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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) в целях обеспечения работникам гарантий государственного содействия системной организации нормирования труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
* перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
1. Положение об оплате труда в общеобразовательной организации 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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.

определенного в соответствии с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (приложение 4 к Закону Воронежской области от 17 ноября 2005 года № 68-ОЗ «О межбюджетных отношениях органов государственной власти и органов местного самоуправления в Воронежской области»), федеральных и муниципальных средств, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

С1 х (1— Уч. р)+ С2 + С3+ С. фот =—^ ——2—[[1]](#footnote-1)—4 , где:

00 В

ФОТ оо фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

С1 - сумма средств для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях из областного бюджета;

Уч.р - доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ;

С2 - сумма внебюджетных средств;

С3 - сумма средств для возмещения нормативных затрат на обеспечение муниципальных услуг и работ из муниципального бюджета;

С4 - сумма средств из федерального бюджета;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

1. Распределение фонда оплаты труда
	1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

Фактическая доля ФОТст ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ[[[2]](#footnote-2)](#bookmark0).

* 1. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.) и прочего персонала общеобразовательной организации включая компенсационные выплаты.
	2. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах ФОТ с учётом следующих условий:
1. Доля ФОТ административно-управленческого персонала не должна превышать 10% [[[3]](#footnote-3)](#bookmark1), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8 %[[[4]](#footnote-4)](#bookmark2) от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных к малокомплектным. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала при наличии финасирования.

1. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала может быть установлена в диапазоне от 70 до 75% от общего ФОТ.
	1. Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками организации.
2. Расчет заработной платы работников
	1. Заработная плата работников общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

Зп=Од+К+С , где:

Зп - заработная плата;

Од - оклад (должностной оклад);

К- компенсационные выплаты;

С- стимулирующие выплаты;

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

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

Од=БхКс+Д, где:

Б - оклад по ПКГ (Приложение № 2 к настоящему постановлению);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)4;

Д- сумма постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и сумма постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Выплата

категорию

месяца, в

действия

категории.

Выплата

категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников и основания установления надбавок | РазмерД |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 550 |
| 2. | Работникам (за исключением руководителя) за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 260 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 390 |

Примечания

за квалификационную сохраняется до конца котором закончился срок квалификационной

за квалификационную сохраняется на год в следующих случаях:

* длительный отпуск до года;
* заграничная командировка;
* длительное лечение (более 6 месяцев);
* в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту5.

После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории

сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников и основания установления надбавок | РазмерД |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие ученой степени и ученого звания: |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 2600 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1600 |
| 4. | Выплаты за ведомственные и региональные награды |  |
| 4.1 | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие наград ведомственных (по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): |  |
| 4.1.1 | Почетное звание «Народный учитель РФ» | 4 500 |
| 4.1.2 | Почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», «Заслуженный преподаватель РФ» | 3 500 |
| 4.1.3 | Почетное звание «Почетный работник общего образования», «Почетный работник НПО РФ», «Почетный работник СПО РФ», «Почетный работник ВПО РФ», | 2 600 |

Примечания

включается:

* время работы в данной организации;
* время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;
* время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.

Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.

Выплата за ведомственную или региональную награду (при формировании должностного оклада) учитывается один раз по наиболее значимой.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников и основания установления надбавок | РазмерД |
|  | «Почетный работник науки и техники РФ», «Ветеран сферы образования»; «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник воспитания и просвещения» |  |
| 4.1.4 | Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник физической культуры» | 1 600 |
| 4.1.5 | Почетная грамота, Благодарность Министерства образования и науки | 1 020 |
| 4.2. | Руководящим работникам (за исключением руководителей), специалистам, служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.2.1 | Медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2.2 | Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.2.3 | Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; «Отличник просвещения» | 1600 |
| 4.2.4 | Благодарность, почетная грамота Министерства просвещения РФ | 1 020 |
| 4.3. | Работникам (за исключением руководителя) за наличие региональной награды почетный знак министерства образования Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |
| 5. | Молодым специалистам (в возрасте до 35 лет) со стажем работы до 5 лет работающим по должностям в соответствии с приложением 2 |  |

**Примечания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников и основания установления надбавок | РазмерД | Примечания |
| 5.1. | - в общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 4 000 |  |
| 5.2. | - в общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 5 000 |  |
| 5.3. | - в общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 6 000 |  |
| 5.4. | - в общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием). | 7 000 |  |
| 6. | Студентам СПО и вузов, заключившим трудовой договор по должностям в соответствии с приложением 2 | 3 000 |  |
| 7. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому для детей с ОВЗ (при наличии соответствующего медицинского заключения) | 2 600 |  |
| 8. | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 12 200 | Применяется только к работникам, занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога |
| 9. | Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 650 | За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 2550 при условии организации инклюзивного обучения |
| 10 | Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия) за каждого обучающегося | 1 300 | Данная повышающая надбавка применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео­конференц-связи, но не более 2 600 руб. |
| 11 | За реализациюобщеобразовательных и других программ в сетевой форме[[[5]](#footnote-5)](#bookmark3) | 7000 | Реализация может быть в дистанционном формате, с приездом педагога в школу и подвозом детей в школу (по месту работы педагога) |
| 12. | Педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, за исключением педагогов-психологов, учителей- логопедов, учителей-дефектологов[[[6]](#footnote-6)](#bookmark4) | 3850 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников и основания установления надбавок | РазмерД | Примечания |
| 13. | Педагог- психолог, учитель- логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог | 18900 |  |
| 14. | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 20 000 |  |

* 1. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет суммы постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

Д = Д1 +Д2+...+ Дп

* 1. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы пропорционально объему работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).
	2. Расчет оплаты труда педагогического работника за часы педагогической нагрузки, определенные учебным планом, планом внеурочной деятельности и общеразвивающих программ дополнительного образования, осуществляется по следующей формуле:

((Б\*КГ + Кн) хКпрх Кк) х Фн

О= с Hj ,где:

ч Нчс

Оч - оплата труда педагогического работника за часы педагогической нагрузки;

Б - оклад по ПКГ (Приложение 2 к настоящему постановлению);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению организации (город - 1, село - 1,25)[[[7]](#footnote-7)](#bookmark5);

Кн - сумма постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Кпр - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2)[[[8]](#footnote-8)](#bookmark6):

Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Сумма баллов | Значение коэффициента |
| 1. | Если сумма баллов особенности предмета равна 3,5 | 1,2 |
| 2 | Если сумма баллов особенности предмета равна 3 | 1,15 |
| 3. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2 | 1,10 |
| 4. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1 | 1,05 |
| 5. | Если сумма баллов особенности предмета не больше 1 | 1,00 |

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)[[[9]](#footnote-9)](#bookmark7)

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Предметы | Показатели | Сумма баллов | Значение Кпр |
| Подготовка | Оборудование | БН | Письменные работы |
| 1. | Начальная школа | 1 | 0,5 | 0,5 | 1,5 | 3,5 | 1,2[[[10]](#footnote-10)](#bookmark8) |
| 2. | Русский язык | 1 |  |  | 1,5 | 2,5 | 1,1 |
| 3. | Литература | 1 |  |  | 0,5 | 1,5 | 1,05 |
| 4. | Родной язык |  |  |  | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 5. | Родная литература |  |  |  | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 6. | Второй иностранный язык |  |  |  | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 7. | Иностранный язык | 1 |  |  | 1,5 | 2,5 | 1,1 |
| 8. | Математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика) | 1 |  |  | 1,5 | 2,5 | 1,1 |
| 9. | История, обществознание | 1 |  |  | 0,5 | 1,5 | 1,05 |
| 10. | Г еография | 1 | 1 |  |  | 1,5 | 1,1 |
| 11. | Физика | 1 | 1 | 0,5 | 0,5 | 3,0 | 1,15 |
| 12. | Химия | 1 | 1 | 0,5 | 0,5 | 3,0 | 1,15 |
| 13. | Биология | 0,5 | 1 | 0,5 | 0,5 | 2,5 | 1,1 |
| 14. | Информатика | 1,5 | 1 | 0,5 |  | 3 | 1,15 |
| 15. | Изобразительное искусство | 0,5 | 0,5 |  |  | 1 | 1 |

Таблица 3.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. | Основы духовно-нравственной культуры народов России, основы религиозных культур и светской этики |  |  |  | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 14. | Технология | 1,5 | 1 | 0,5 |  | 3,0 | 1,15 |
| 15. | Физическая культура | 0,5 | 1 | 0,5 |  | 2 | 1,1 |
| 16. | Музыка | 0,5 | 0,5 |  |  | 1 | 1 |
| 17. | ОБЖ | 0,5 | 0,5 | 0,5 |  | 1,5 | 1,05 |

где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно­методических материалов) (1,5;1; 0,5);

Оборудование - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1; 0,5);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся

(1; 0);

Письменные работы - проверка тетрадей (1,5 - проверка высокой трудоемкости, 0,5 - проверка средней трудоемкости);

Общеобразовательная организация самостоятельно дополняет перечень для части, формируемой участниками образовательных отношений.

За сопровождение реализации индивидуальных проектов обучающихся учителям применятся коэффициент за особенность предмета в соответствии с профилем преподаваемого предмета.

Кк - коэффициент, учитывающий число классов, объединяемых в класс- комплект, группы для проведения занятий (уроки, внеурочные занятия и занятия по программам дополнительного образования) (Таблица 4):

Таблица 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Значениекоэффициентов | Показатели |
| 1 | 0,1 | На занятии объединены обучающиеся из 2-х классов одного возраста |
| 2 | 0,2 | На занятии объединены обучающиеся из 2-х классов[12](#bookmark33)разных возрастов |
| 3 | 0,15 | На занятии объединены обучающиеся более чем из 2-х классов одного возраста |

[12](#bookmark34) Объединение предусматривается в пределах одного уровня образования, за исключением программ дополнительного образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4 | 0,25 | На занятии объединены обучающиеся более чем из 2-х |
|  |  | 9классов разных возрастов |

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов - учителям 1-11(12) классов)

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно, полученные значения суммируются.

Оплата труда за внеурочную деятельность рассчитывается по должности «учитель», за реализацию программ дополнительного образования по должности «педагог дополнительного образования» (доплата за квалификационную категорию сохраняется при условии совпадения профиля).

Все расчеты в тарификации производятся в целых числах, округление по правилам математики.

1. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала
	1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

Зпр = Одр+Ср+Мпр, где:

Зпр - заработная плата руководителя;

Одр - оклад (должностной оклад) руководителя;

Ср- стимулирующие выплаты руководителя;

Мпо - материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

* 1. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

оа„=( бх кгтх к„+ске )х Кэф, где:

Одр- оклад руководителя;

Б - средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету[[[11]](#footnote-11)](#bookmark9);

К гот коэффициент за группу оплаты труда;

Кзв - коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

Скв - сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия[[[12]](#footnote-12)](#bookmark10)), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

Кэф- коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

( К ! + К 2 + К 3 )

Кэф 3

; где

К1 - коэффициент, определяющий отклонение фактической

„ \_факт К 1 =

наполняемости классов от нормативной ( норма) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

К2 - коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда

„ \_ факт К 2 =

педагогических работников от нормативной ( норма), нормативное значение доли ФОТ педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

К3 - коэффициент, определяющий отклонение фактического

к 3=Зат.)

соотношения обучающийся - педработник от нормативного ( н°рш

,нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

К1, К2, Кз не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (К1, К2, Кз) = 1.

Таблица 6.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Наименование группы образовательных организаций | Средняя наполняемость в классах, чел. | Количество обучающихся на одного педработника |
| 1 | Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным | 18 | 12 |
| 2 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:* средние 101-154;
* основные 61-126;
* начальные11-56.
 | 12,1 | 9,0 |
| 3 | Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся:* средние до 100;
* основные до 60;

-начальные до 10. | 6,2 | 5,2 |

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, принято решение о применение повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителями общеобразовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1. группа - Кгот= 2,5
2. группа - Кгот= 2,2
3. группа - Кгот= 1,9
4. группа - Кгот= 1,6
	1. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТст.год) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

Од„х12 мес X 0,3 ФОТ д=—р

ст.год. q у

где,

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. - количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

1. 7 - доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

ФОТ = ( ФОТ ст. гоа Еа ■ ст ■)

ст. кв. 4

где,

Ед.ст. - единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

1. - количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.квхк (k1 - коэффициент устанавливается ежегодно в размере от

1. 1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательной организации.

Руководителю организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

* 1. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.
	2. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются - на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно­управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

1. Оплата по договорам за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации педагогическим работникам
	1. Работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, размер и порядок выплаты компенсаций устанавливаются правительством Воронежской области.

Размер компенсации педагогическому работнику, выполняющему работу руководителя пункта проведения экзамена (далее - ППЭ), организатора ППЭ, специалиста по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ определяется по формуле:

Zi RimXTim, где

Zi - размер компенсации i-му педагогическому работнику (в рублях);

Rim - размер компенсации за один календарный день (в рубля);

Tim - количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (Rim) устанавливается в зависимости от вида выполняемой педагогическим работником работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Вид выполняемой работы | Размер компенсации за один календарный день(рублей) |
| 1. | Руководитель ППЭ | 1 500,0 |
| 2. | Организатор ППЭ в аудитории | 800,0 |
| 3. | Организатор ППЭ вне аудитории | 600,0 |
| 4. | Член ГЭК | 500,0 |
| 5. | Технический специалист | 1 400,0 |
| 6. | Экзаменатор-собеседник | 700,0 |
| 7. | Ассистент | 700,0 |
| 8. | Эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ по химии | 500,0 |
| 9. | Специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ | 500,0 |
| 10. | Член конфликтной комиссии | 700,0 |

Выплата компенсации производится в образовательной организации, являющейся основным местом работы педагогического работника на основании сведений о времени, затраченном на выполнение педагогическими работниками, участвующими в проведении ЕГЭ, соответствующих обязанностей, предоставленных руководителю общеобразовательной организации, являющейся основным местом работы педагогического работника, руководителем ППЭ.

1. Выплаты компенсационного характера
	1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).
	2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты- не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

* 1. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются руководителем организации в пределах базовой части фонда оплаты труда:
* доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
* доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
* доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема

или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

* доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на количество часов в соответствующем календарном месяце.
	1. Компенсационные выплаты начисляются в суммовом выражении (таблица 8)

Минимальные размеры компенсационных выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Виды работ | Сумма |
| 1. | Классное руководство[15](#bookmark43) | 2550 |
| 2. | Заведование вечерним, заочным отделением | 1550 |
| 3. | Заведование кабинетами, лабораториями | 1100 |
| 4. | Заведование учебными мастерскими | 1100 |
| 5. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | 1550 |
| 6. | Руководство школьным музеем, из всероссийского перечня (реестр) школьных музеев ([Ы^://детский](https://xn--d1acjed5bg/) отдых.рф/museums/) | 3 000 |
| 7. | Руководство школьным театром, из всероссийского перечня (реестр) школьных театров (<http://vcht.center/perechen-shkolnih-teatrov/>) | 2 000 |
| 8. | Руководство методическим объединением, кафедрой | 1100 |
| 9. | За координацию деятельности структурной единицы, созданной в общеобразовательной организации в рамках реализации национального проекта «Образование» | 2 000 |
| 10. | Руководство научным обществом обучающихся | 1100 |
| 11. | Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами) | 2100 |
| 12. | Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20; | 550 |

[15](#bookmark42) Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

Таблица 8.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50;
* количестве членов первичной профсоюзной организации более 50
 | 11002100 |
| 13. | Кураторам (руководителям) службы примирения/ школьной медиации Письмо Министерства образования и науки РФ от 26 декабря 2017 г. № 07-7657 "О направлении методических рекомендаций" | 1100 |
| 14 | Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов»[[[13]](#footnote-13)](#bookmark11) | 12 500 |
| 15 | Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов»[[[14]](#footnote-14)](#bookmark12) | 12 500 |
| 16 | Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей[[[15]](#footnote-15)](#bookmark13) | 250 |
| 17 | За работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума | 2 000 |
| 18 | За выполнение работ по наставничеству (срок до 3 месяцев) при условии, что наставляемые работающие студенты и молодые специалисты со стажем работы менее 5 ле[т[[16]](#footnote-16)](#bookmark14):- 1 работник -2 работника -3 работника | 2 000 3 500 5 000 |
| 19 | За работу с госпабликами организации | не менее 1 500 |
| 20 | За выполнений функций сопровождающего при подвозе | 350 руб. в час |
| 21 | За участие в деятельности мобильной антикризисной бригады | 190 руб. в час |
| 22 | За участие в реализации методических мероприятий и практической части дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) в форме стажировки ВИРО им. Н.Ф. Бунакова и практической части программы подготовки в рамках УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» средних профессиональных образовательных организаций | 350 руб. в час. |

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник», приказом руководителя организации устанавливается доплата по факту выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или работой в качестве наставника.

Оплата работы педагогам - членам регионального методического актива (далее - региональные методисты), перечень определятся приказом

Министерства образования Воронежской области, осуществляется ежемесячно в соответствии с таблицей 9.

Перечень компенсационных выплат региональным методистам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Единица измерения | Минимальноезначениепоказателя,руб. |
| Инвариантная часть[20](#bookmark50) |
| 1.1 | Посещение занятий, подготовка адресных рекомендаций педагогу при реализации ИОМ, в т.ч. через цифровой кабинет | не менее 4-х занятий в мес. | 5 000ежемесячно |
| 1.2 | Проведение открытых занятий, мастер- классов и т.д. | не менее 1-го занятия в мес.[21](#bookmark51) |
| Вариативная часть |
| 2. | Экспертно-аналитическая деятельность: |  |
| 2.1. | участие в работе предметных комиссий по подготовке материалов САО (статистико­аналитический отчет) | Приказ министерства образования Воронежской области | 10 000 |
| 2.2. | работа в качестве эксперта, члена жюри (межмуниципальный уровень, региональный уровень) | Приказ министерства образования Воронежской области и (или) регионального оператора | 400 руб. за час |
| 3. | Выступление на конференциях, семинарах и т.д. | Межмуниципальный уровень (приказ регионального оператора) | 2 000 |
| Региональный уровень (приказ регионального оператора) | 3 000 |
| Всероссийский уровень (приказ (письмо) министерства образования Воронежской области/письмо Министерства просвещения РФ, федерального оператора) | 5 000 |
| 4. | Индивидуальная и (или) групповая работа по подготовке педагогических и управленческих кадров к участию в профессиональных конкурсах | Региональный уровень (приказ регионального оператора конкурса) | 10 000 |
| Всероссийский уровень (приказ министерства образования Воронежской области) | 20 000 |
| 5. | Работа в составе проектных/рабочих групп, в т.ч. по разработке информационно­методических материалов | Приказ регионального оператора | 4 000 |
| 6. | Руководство региональным профессиональным сообществом педагогов | Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова о руководстве сообществом | 4 000 |
| 7. | Руководство районным методическим объединением (РМО)/межмуниципальным | Совместный приказ органа местного самоуправления, существующего | 4 000ежемесячно |

1. В соответствии с техническим заданием регионального оператора.
2. При инициативном (согласованном с региональным оператором) проведении более одного занятия в месяц оплата производится за каждое занятие (1 000 руб.).

Таблица 9.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | методическим объединением (МММО)[[[17]](#footnote-17)](#bookmark15) | управление в сфере образования и Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова |  |

* 1. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается дополнительная ежемесячная доплата за классное руководство (далее - Дополнительная доплата за классное руководство) в размере 5 000 рублей за счет средств федерального бюджета.

В случае осуществления классного руководства одним педагогическим работником в 2-х и более классах (класс-комплектах) денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета, увеличивается, но не более, чем в двукратном размере.

На установленный размер Дополнительной доплаты за классное руководство не начисляются другие виды выплат.

Право на получение дополнительной доплаты за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Дополнительная доплата за классное руководство выплачивается ежемесячно при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работникам.

* 1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень компенсационных доплат может быть дополнен в пределах ФОТ.

1. Стимулирующие выплаты
	1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в общеобразовательных организациях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.
	2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организациях устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

* + 1. Для педагогических работников общеобразовательной организаций:

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в профессиональных конкурсах, проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами, и организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно-государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в работе проектных команд при реализации проектов в области образования регионального и федерального уровня;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

разработка учебно-методических комплексов, прошедших апробацию и получивших положительную экспертизу профессионального сообщества, опубликованных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе на официальном сайте общеобразовательной организации;

работу в составе рабочей команды по подготовке заявки для участия в реализации региональных, федеральных проектов, прошедших конкурсный отбор;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами, и организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно­государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в выполнении программы развития общеобразовательной организации в качестве ответственного за реализацию мероприятия; другие показатели и условия.

* + 1. Для работников общеобразовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно­эксплуатационных систем жизнеобеспечения общеобразовательной организации);

выполнение особо важных и срочных работ; другие показатели и условия.

* + 1. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в организации мероприятий (семинары, конференции и прочие) муниципального, регионального и федерального уровня проводимых на базе общеобразовательной организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности общеобразовательной организации; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательной организации среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых общеобразовательной организацией мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение особо важных и срочных работ; другие показатели, условия и достижения.

* 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в общеобразовательной организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

* 1. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом общеобразовательной организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.
	2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом общеобразовательной организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда общеобразовательной организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.
	3. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом общеобразовательной организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.
1. Другие вопросы оплаты труда работников В общеобразовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно­

вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям общеобразовательной организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры:

* для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера и (или) материальной помощи, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

По письменному заявлению работника производится:

* единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
* единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60

лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение 1

к положению об оплате труда в общеобразовательной организации

Рекомендации по формированию штатного расписания в общеобразовательных организациях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |  | Количество штатных единиц в зависимости от численности | обучающихся |
| п/п | Наименование должностей | 154 и менее обучающихся | 155-250обучающихся | 251-500 | 501-999 | 1000-1999 | 2000 и более |
| 1. | Руководящие работники |
| 1.1. | Директор | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
|  | Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно­воспитательной, учебно-методической, учебно­информационной работе и т.д.). Дополнительно: | - | 1,5 | 1,5 | 2 | 3,0 | 4,0 |
| 1.2. | - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; | 0,25 ст. устанавливается на каждое здание, в котором обучается более 50 обучающихся, если обучающихся меньше устанавливается компенсационная доплата в размере руб. |
|  |  |  |
|  | - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками | 0,25 за каждую площадку, но не более 1,0, возможно установить компенсационную доплату |
| 1.3. | Заместитель директора по административно­хозяйственной работе | - | - | - | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 1.4. | Заместитель директора по безопасности | - | - | - | - | 0,5 | 1,0 |
|  | Руководитель детского технопарка «Кванториум», созданного на базе общеобразовательной организации | 1,0 вводится в школах, в которых в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» создан «Кванториум» |
| 1.5. | Заведующий библиотекой | - | - | - | 0,5 | 1,0 | 1,0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся |
| 154 и менее обучающихся | 155-250обучающихся | 251-500 | 501-999 | 1000-1999 | 2000 и более |
| 1.6. | Заведующий хозяйством | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.7. | Заведующий столовой (при приготовлении пищи в организации) | - | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 2. | Педагогический персонал |
| 2.1. | Социальный педагог | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 на каждые последующ ие150 человек 0,25 | 1,0на каждые последующие 150 человек 0,25 |
| 2.2. | Педагог-психолог[23](#bookmark54) | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0на каждыепоследующ ие 150 человек 0,25 | 2,0 на каждые последующие 150 человек 0,25 |
| 2.3. | Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) | - | - | 0,5 | 1 | 1 | 1 |
| 2.4. | Учитель-логопед 21 | не менее 0,25 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов |
| 2.5 | Учитель-дефектолог 21 | При наличии детей с ОВЗ |
| 2.6. | Воспитатель | 1,0 на 1 группу продленного дня |
| 2.7. | Педагог дополнительного образования | Расчет ставок производится из расчета на группу детей (не менее 25 чел.) 4 часа в неделю |
| 2.8. | Тьютор 21 |  |  |  | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 2.9. | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | [2](#bookmark55)5,20, | 0,5 | 0,5 | 1 | 2 | 3 |
| 2.10. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,5 | 0,5 | 1 | 1,5 | 2,0 |
| 2.11. | Музыкальный руководитель |  |  | При необходимости, в пределах выделенного ФОТ |
| 2.12. | Концертмейстер |  |  | При необходимости, в пределах выделенного ФОТ |

1. При наличии детей с ОВЗ дополнительные ставки вводятся в соответствии с заключением ПМПК.
2. За исключением общеобразовательных организаций 30 и менее обучающихся.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся |
| 154 и менее обучающихся | 155-250обучающихся | 251-500 | 501-999 | 1000-1999 | 2000 и более |
| 2.13 | Инструктор по физической культуре |  |  | При необходимости, в пределах выделенного ФОТ |
| 2.14 | Руководитель физического воспитания; |  |  | При необходимости, в пределах выделенного ФОТ |
| 3. | Учебно-вспомогательный персонал |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - |  | 1,0 | 1,5 | 2,5 | 4 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | 1,0 при наличии 50 единиц используемой техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) |  | - | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц используемой техники (должность лаборанта исключается) | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц используемой техники |
| 3.6. | Инженер-программист | - | - | 1,0 при наличии более 100 единиц используемой техники (должности лаборант и техник исключаются) | 1,0 |
| 3.7. | Системный администратор | - | - | - | 1,0 при наличии 100 единиц используемой компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 4. | Младший обслуживающий персонал |
| 4.1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.) |  |  | 0,5 | 1,5 | 2,0 | 3,0 |
| 4.2. | Гардеробщик [[[18]](#footnote-18)](#bookmark16) | - | - | 1,0 | 1,5 | 2,0 | 3,0 |
|  | Оператор по управлению поломоечной машины | - | - | - | - | 2 | 3, |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся |
| 154 и менее обучающихся | 155-250обучающихся | 251-500 | 501-999 | 1000-1999 | 2000 и более |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений | Достаточное количество для поддержания санитарных условий в соответствии с утверждёнными требованиями СанПин (в пределах ФОТ) |
| 4.4. | Дворник | - | - | 1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией |
| 4.5. | Сторож | из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации, только при отсутствии вневедомственной охраны |
| 4.6. | Повар | 0,75 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание |
| 4.7. | Подсобный рабочий | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 1,0 | 1,5 | 2,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | - | - | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 2,0 |
| 4.9. | Кладовщик | - | - | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 5. | Административно-хозяйственный персонал |
| 5.1. | Главный бухгалтер | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 5.2. | Бухгалтер (на правах главного) | - | 0,5 | 0,5 | 1 | - | - |
| 5.3. | Бухгалтер | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 5.4. | Контрактный управляющий | 0,25 | 0,5 | 1 | 1 | 1 | 1,5 |

Приложение 2 к положению об оплате труда в общеобразовательной организации

Перечень должностей работников организации, получающих доплату для молодого специалиста до 35 лет

1. Инструктор по физической культуре;
2. Музыкальный руководитель;
3. Концертмейстер;
4. Педагог дополнительного образования;
5. Социальный педагог;
6. Воспитатель;
7. Педагог-психолог;
8. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
9. Руководитель физического воспитания;
10. Учитель;
11. Тьютор;
12. Педагог-библиотекарь;
13. Учитель-дефектолог;
14. Учитель-логопед;
15. Системный администратор;
16. Инженер- программист;
17. Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники).

Приложение №2

к постановлению администрации Верхнехавского муниципального района Воронежской области от 2024 г. №

Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции | 13 657 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

второго уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 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; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 13 774 |
| 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 | 13 888 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 14 004 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

первого уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь- машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов | 13 774 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

второго уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью | 13 831 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством | 13 888 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой | 14 004 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 14 120 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

третьего уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт | 14 004 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория | 14 120 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная | 14 236 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | категория |  |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 14 351 |
| 5 квалификационный уровень | Г лавные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 14 468 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

четвертого уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | 14 236 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог) | 14 351 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 14 468 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 14 814 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 14 930 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 15 046 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

(№ 217н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый |
| уровни |  | минимальный |
|  |  | оклад |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер | 14 930 |
| 2 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории | 15 046 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории | 15 146 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 15 972 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель | 16 088 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель | 16 319 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель- дефектолог; учитель-логопед | 16 434 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей

структурных подразделений (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационны е уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
| 1квалификационныйуровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно­консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 15 162 |
| 2квалификационныйуровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно­производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего | 15 394 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) |  |
| 3квалификационныйуровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 15 625 |

1. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемыйминимальныйоклад |
|  | Главный библиотекарь; библиотекарь | 15 046 |

1. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п№ | Наименование должности | Оклад |
| 1 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 14 814 |
| 2 | Ассистент (помощник)[[[19]](#footnote-19)](#bookmark17) | 13657 |
| 3 | Электрик | 13 657 |
| 5 | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 13 774 |
| 5 | Контрактный управляющий | 14 351 |

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, [↑](#footnote-ref-1)
2. ['](#bookmark21)В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение [↑](#footnote-ref-2)
3. В ФОТ АУП не включается оплата часов за учебную нагрузку. [↑](#footnote-ref-3)
4. Значение доли ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации. [↑](#footnote-ref-4)
5. Выплаты осуществляются только педагогам, реализующим программы по профилю базового образования. [↑](#footnote-ref-5)
6. Применятся для структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования. [↑](#footnote-ref-6)
7. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-7)
8. Применятся только при наличии профильного образования и (или) переподготовки. [↑](#footnote-ref-8)
9. Расчёт коэффициента за особенность предмета при реализации курсов внеурочной деятельности, курсов части формируемой образовательных отношений может производиться в соответствии со смежными учебными предметами обязательной части учебного плана. [↑](#footnote-ref-9)
10. Коэффициент не применяется для учителей предметников, преподающих предметы в соответствии с профилем подготовки, в этом случае применяются коэффициенты по конкретным предметам. [↑](#footnote-ref-10)
11. Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-11)
12. В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

Оар=( БхКготХК„+БхСк, )хКкор [↑](#footnote-ref-12)
13. Устанавливается учителю «Ресурсного класса». [↑](#footnote-ref-13)
14. Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса». [↑](#footnote-ref-14)
15. За 1 час участия в следственных действиях. [↑](#footnote-ref-15)
16. Оплата дополнительной работы по наставничеству не вносится в тарификацию, оплата устанавливается на срок до 3 мес. и производится по приказу руководителя организации. [↑](#footnote-ref-16)
17. в том числе информационное сопровождение (ведение канала, страницы ВК) деятельности (просветительская, методическая и т.д.) РМО, МММО. [↑](#footnote-ref-17)
18. На полгода [↑](#footnote-ref-18)
19. Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии [↑](#footnote-ref-19)