

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
Л.А.Большакова

«01» сентября 2015 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор
О.В.Серженко

«02» сентября 2015 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного автономного учреждения
средней общеобразовательной школы № 192 города Свободного

ПРИНЯТО
с учетом мнения
трудового коллектива

Протокол №5 от 31.08.2015

г. Свободный
2015 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации города Свободного от 28.07.2015 № 1526 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного», Постановлением от 05.08.15 №1546 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Свободного, в целях усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников организации, подведомственной Управлению образования администрации города Свободного (далее – учреждения) и включает в себя:

размеры ставок (окладов) работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к ставкам (окладам);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия и порядок осуществления иных выплат.

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

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом 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, рекомендуемые штатные нормативы и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема консолидированного бюджета автономному учреждению на финансовое обеспечение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Методика формирования оплаты труда приведена в *приложении №1 к настоящему Положению*.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников организации определяются в пределах средств, предусмотренных в бюджете города Свободного на очередной финансовый год.

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в *приложении № 2 к настоящему Положению*.

2.2. Руководитель учреждения, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, а также на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения, может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (ставке), который связан со спецификой деятельности отдельных учреждений:

образовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – педагогическим работникам, работающим в указанных отделениях, классах группах, – 0,2;

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – педагогическим работникам – 0,2.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или

нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения.

Размер доплаты составляет:

за заведование кабинетом, спортивным залом, учебно-консультационными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 10 % от должностного оклада (ставки);

за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - в размере до 10 % от должностного оклада (ставки);

за классное руководство - в размере не более 1000 рублей при наполняемости класса 25 человек и более;

за проверку тетрадей – в размере до 15%.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения:

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям школьных автобусов за ненормированный рабочий день до 25% должностного оклада, за организацию подвоза учащихся (ответственность за жизнь детей) до 50% должностного оклада).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям школьных автобусов;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- работу в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

- использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию рекомендуется установить (в течение срока ее действия) надбавку к ставке заработной плате в размере 5 - 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. В целях стимулирования водителей школьных автобусов к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- свыше 10 лет – 15 процентов.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год.

4.10. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.12. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 15 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых Управлением образования администрации города Свободного.

4.14. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Размер должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного автономного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального общеобразовательного автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю муниципального общеобразовательного автономного учреждения и заместителю руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю муниципального общеобразовательного автономного учреждения, - начальником Управления образования администрации города Свободного;

заместителю руководителя муниципального общеобразовательного автономного учреждения - руководителем муниципального общеобразовательного автономного учреждения.

Оклад (должностной оклад) руководителей общеобразовательных учреждений соответствует группам по оплате труда. Группы по оплате труда 1, 2, 3, 4 устанавливаются один раз в год по состоянию на 1 сентября каждого года. Отношение к группе по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений в соответствии с *приложением № 3 к настоящему Положению*.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных общеобразовательных автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

По решению Управления образования администрации города Свободного предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных общеобразовательных автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40 процентов.

Основной персонал муниципального учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Учебно-вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполня-

ющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности данного учреждения (*приложение № 5 к Положению*).

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Управлением образования администрации города Свободного в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных общеобразовательных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного, а также с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденные постановлением администрации города Свободного от 21.10.2014 № 1825 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений».

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией Управления образования администрации города Свободного.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителей муниципальных общеобразовательных автономных учреждений осуществляется в соответствии с решениями Управления образования администрации города Свободного, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципальных общеобразовательных автономных учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств городского бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.7. Единовременная премия руководителям муниципальных общеобразовательных автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Правительства Амурской области, министра образования и науки области, Управления образования администрации города Свободного;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.8. Решение об установлении руководителю муниципального общеобразовательного автономного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Управления образования администрации города Свободного.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI классов общеобразовательного учреждения;
- педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

30 часов в неделю:

- воспитателям в группах продленного дня.

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

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

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год (*приложение № 6 к Положению*).

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом.

Реализация федерального базисного учебного плана обязательна для всех учреждений.

6.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, составляет не более 9 часов в неделю и определяется управлением образования администрации города Свободного, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется директором.

6.6. В норму рабочего времени педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

6.6.1. Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение учебных часов в учебном году по учебному плану учреждения.

6.6.2. Неаудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с должностными обязанностями включает следующие виды работ:

- консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- проверка тетрадей;
- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;
- методическая работа;
- иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

6.7. В оклады (должностные оклады) по основной должности педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.8. В учреждении вводятся следующие группы сложности *предмета* (*Приложение 10 к настоящему Положению*):

1 группа (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 1 группе сложности);

2 группа (история, право, основы правоведения, обществознание, география, экономика, биология, информатика, ИКТ, физика, астрономия, химия, экология, природоведение, окружающий мир, 2 - 4 классы начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным ко 2 группе сложности);

3 группа (граждановедение, социология, технология, черчение, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 3 группе сложности);

4 группа (историческое краеведение, физвоспитание, ритмика, ИЗО, исто-

рия ИЗО, рисунок, ИЗО и художественный труд, композиция и художественный труд, живопись, МХК, музыка, ОБЖ, основы военно-морского дела, факультативы, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 4 группе сложности).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за сложность предмета:

- 1 группа сложности – 1,15;
- 2 группа сложности – 1,10;
- 3 группа сложности – 1,05;
- 4 группа сложности – 1,00.

6.9. За наличие высшего педагогического образования рекомендуется установить повышающий коэффициент в размере 1,05. *(Приложение №7 к настоящему Положению)*

Применение повышающего коэффициента за наличие высшего педагогического образования образует новый базовый (должностной) оклад.

Применение других повышающих коэффициентов к ставке (окладу) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. О возможном уменьшении учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемому предмету или учеников, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предупреждают не позднее, чем за два месяца.

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

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

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

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

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

6.15. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другими причинами учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

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

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

6.16. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными кафедрами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда. *(Приложения 8, 9, 11, 12 настоящего Положения)*

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным общеобразовательным автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

VIII. Заключительные положения

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

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

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

должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

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

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

8.5. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта.

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (про-

свещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

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

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

г) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в

должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

е) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

ж) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

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

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

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

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

Методика формирования фонда оплаты труда

Методика включает механизмы формирования фонда оплаты труда образовательной организации, распределение фонда оплаты труда образовательной организации, формирование централизованного фонда стимулирования руководителей, расчет должностного оклада педагогических работников, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

1.Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с Методикой формирования объема субвенций муниципальным районам и городским округам на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, общего образования в общеобразовательных организациях утвержденной Законом Амурской области от 29.08.2011 № 513-ОЗ «О финансовом обеспечении государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, общего образования в общеобразовательных учреждениях» (с учетом изменений, внесенных Законами Амурской области от 09.11.2011 № 568-ОЗ, от 13.12.2011 № 589-ОЗ, от 06.03.2012 № 16-ОЗ, от 13.09.2012 № 83-ОЗ).

Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения и максимальными размерами.

Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению № 2 настоящего Положения.

2.Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей и их заместителей.

2.1. По согласованию с учредителем общеобразовательной организации (управлением образования администрации города Свободного), 1% ФОТ оу мсош n работников общеобразовательной организации направляется для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей и их заместителей по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{оу мсош n} \times 0,01$, где:

ФОТцст – централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций и их заместителей;

ФОТ оу мсош_n – фонд оплаты труда общеобразовательных организаций с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1. **99%** ФОТ направляется общеобразовательной организации.

3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации распределяется следующим образом:

- от **70%** до **80%** составляет фонд оплаты труда педагогических работников, (ФОТп);

- от **20%** до **30%** составляет фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, (ФОТауп).

Процент, составляющий соотношение фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается руководителем общеобразовательной организации.

Фонд оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательной организации распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТп} + \text{ФОТ ауп},$$

где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала и прочего персонала.

4. Распределение фонда оплаты труда педагогических работников в общеобразовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда педагогических работников (ФОТп) распределяется следующим образом:

а) 70% - 85 % - базовая часть (ФОТб п);

б) 15% - 30% - стимулирующая часть (ФОТс п).

Руководитель общеобразовательной организации по согласованию с Управляющим советом общеобразовательной организации перераспределяет общий объем средств на оплату труда педагогических работников общеобразовательной организации в процентном соотношении между базовой частью (ФОТб п) фонда оплаты труда и стимулирующей частью (ФОТс п).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТб п) включает в себя: повышающий коэффициент за уровень образования, коэффициент за специфику работы, коэффициент стажа, коэффициент за дополнительную работу, коэффициент за сложность предмета, коэффициент за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки и др.

5. Расчет вознаграждения за труд педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$Опп = (Б_о + Б_о \times К_2 + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6)$, где:

$Б_о$ – базовый (должностной) оклад педагога, осуществляющего учебный процесс, который определяется по следующей формуле:

$Б_о = Б \times К_1$, где:

$Б$ – размер ставки с учетом квалификационной категории педагогического работника;

$К_1$ – повышающий коэффициент к ставке за уровень образования;

$К_2$ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу педагогическим работникам за специфику работы;

$К_3$ – повышающий коэффициент за стаж педагогической работы;

$К_4$ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за сложность предмета;

$К_5$ – коэффициент за дополнительную работу (доплаты за проверку тетрадей, заведование кабинетом, выполнение обязанности классного руководителя и др.);

$К_6$ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки.

6. Распределение фонда оплаты труда административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательной организации

6.1. Фонд оплаты труда административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательной организации распределяется следующим образом:

- а) 87% - базовая часть (ФОТб ауп);
- б) 13% - стимулирующая часть (ФОТс ауп).

Процент, составляющий соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ ауп устанавливается руководителем общеобразовательной организации.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб ауп) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательной организации.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится:

ФОТ ст = ФОТ ст. пост + ФОТ ст. раз, где

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ ст. пост - стимулирующие выплаты постоянного характера;

ФОТ ст. раз - стимулирующие выплаты разового характера.

Руководитель общеобразовательной организации по согласованию с Управляющим советом организации перераспределяет общий объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников в процентном соотношении между стимулирующими выплатами постоянного характера (ФОТст. пост) и стимулирующими выплатами разового характера (ФОТст. раз).

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учреждения
средней общеобразовательной
школы №192 города Свободного

**Размеры ставок (окладов)
работников муниципальных общеобразовательных организаций города**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер ставки (оклада), руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в редакции от 12.08.2008 № 417н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
	мойщик посуды; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; заправщик горючими и смазочными материалами; гардеробщик; дворник; курьер; сторож (вахтер); уборщик территорий	3056
	подсобный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	3056
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3207
	водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн)	3253
	автобусами (габаритной длиной 7-12 метров)	4333
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
	плотник; машинист холодильных установок; повар; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромеханик по торговому и холодильному оборудованию; столяр; тракторист	3287
	слесарь-ремонтник	3287
	водитель автомобиля (управление автобусами габаритной длиной 12-15 метров)	4721
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в редакции от 11.12.2008 № 718н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	Дежурный бюро пропусков; экспедитор; делопроизводитель; секретарь;	3268
	агент по снабжению; паспортист; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); кассир; секретарь-машинистка; экспедитор по перевозке грузов	3268
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; инспектор по охране труда и технике и безопасности; лаборант; техник; инспектор по контролю за исполнением поручений	3177
2	заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий копировально-множительным бюро	3666
	заведующий машинописным бюро; заведующий канцелярией;	3666
4	Механик	5129

Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Помощник воспитателя;	3056
	секретарь учебной части	3268
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	Младший воспитатель;	3056
	дежурный по режиму; дежурный по общежитию	
2	Диспетчер образовательного учреждения;	3666
	старший дежурный по режиму	4333
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*		
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178
		6726
		7269
		7858
	музыкальный руководитель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178
		6726
2	Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726
		7269
		7858
		8440
	концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726
		7269
		7858
		8440
	инструктор-методист: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178
		7269
		7858
		8440
3	Старший тренер-преподаватель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726
		7269
		7858
		8440

	воспитатель; педагог-психолог: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726 7269 7858 8440
	мастер производственного обучения; методист: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178 7269 7858 8440
	старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178 7269 7858 8440
4	Преподаватель; учитель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726 7269 7858 8440
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6726 7269 7858 8440
	старший воспитатель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178 7269 7858 8440
	старший методист; педагог-библиотекарь: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	6178 7269 7858 8440
* В случае установления педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладу (ставке) за квалификационную категорию (оклады (ставки) в зависимости от квалификационной категории не применяются)		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиограф; звукооператор; репетитор по вокалу	3287
	библиотекарь: без категории	3287 3596
	при наличии II категории	4333

при наличии I категории	4746
ведущий библиотекарь; библиограф	5544
заведующий библиотекой	
аккомпаниатор-концертмейстер:	4746
без категории	5129
второй категории	5955
первой категории	

Приложение №3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учреждения
средней общеобразовательной
школы №192 города Свободного

**Объемные показатели деятельности
общеобразовательных организаций для отнесения
к группе по оплате труда руководителей организации**

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников учреждения, количество учащихся, сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам)) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в образовательной организации, включая совместителей, работающих по договору	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1

	- первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4. Наличие групп продленного дня		до 20
5. Наличие филиалов, учебно - консультационных пунктов при образовательной организации, с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (физкультурно-оздоровительной, физкультурно-игровой площадки)	за каждый вид	до 15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, стоматологического кабинета, медицинского кабинета, столовой, кабинета психологической разгрузки, кабинетов педагога-психолога, учителя-логопеда, физкультурного зала, музыкального зала, логопункта	за каждый вид	до 15
9. Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации; - другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
10. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых домов, овощехранилища	за каждый объект	до 20
12. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций(классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14. Экспериментальная работа, соответствующим образом оформленная	за каждый вид	до 10
15. Проведение семинаров: - городских - областных на базе общеобразовательных организаций	за каждый вид за каждый вид	до 15 до 25
16. Результаты городских и областных олимпиад	за каждое: 1 место 2 место 3 место	5 4 3

17. Количество кружков, секций	за каждый	1
18. Финансовая самостоятельность организации	Бюджетное учреждение	10
	Автономное учреждение	20

3. Общеобразовательные организации относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в следующем соотношении:

IV группа – до 200 баллов;

III группа – свыше 200 до 350 баллов;

II группа – свыше 350 до 500 баллов;

I группа – свыше 500 баллов.

4. Порядок отнесения общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководящих работников

4.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования города Свободного на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

4.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования города Свободного за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования города Свободного.

4.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

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

4.8. Управление образования города Свободного может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учреждения
средней общеобразовательной
школы №192 города Свободного

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей педагогических работников муниципальных
общеобразовательных организаций города, по которым может
учитываться квалификационная категория при совпадении
должностных обязанностей, учебных программ,
профилей работы

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог - организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу

допризывной подготовки	"Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учреждения
средней общеобразовательной
школы №192 города Свободного

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности руководителей общеобразовательных организаций**

Критерии	Показатель	Значение (усл. ед.)	Сумма (баллы)
1. Полнота нормативной базы и ее соответствие законодательству	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное внесение изменений и дополнений в Устав ОО; • Соответствие локальных актов ОО Уставу и законодательству; • Соблюдение лицензионных требований в полном объеме; • Наличие разработанных и принятых в установленном порядке образовательной программы и программы развития ОО 	<p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p>	От 0 до 2 по каждому показателю
2. Обеспечение открытости ОО	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярная и действенная работа Управляющего совета, Совета учреждения, ученического самоуправления, др.; • Наличие ежегодного публичного доклада; • Постоянно обновляемая информация для всех участников образовательного процесса на сайте 	<p align="center">не менее 4-х раз в год</p> <p align="center">1 раз в год</p>	

	учреждения (сайте Управления образования)	не менее 2-х раз в месяц
3. Эффективность и качество образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранность контингента; • Доля детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии; • Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различных уровней; • Охват детей дополнительным образованием (кружки, секции, факультативы и т.д.); • Результативность ГИА, ЕГЭ, 	<p>60-100%</p> <p>0-5%</p> <p>количество по уровням</p> <p>40%-100%</p>

	<p>промежуточной аттестации (достижение обучающимися более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Процент поступления выпускников в ССУЗы и ВУЗы на бюджетные места; • Работа в инновационном режиме (деятельность ОО в рамках эксперимента; статусе ресурсного или опорного центра); • Доля обучающихся (воспитанников), для которых организован каникулярный отдых 	<p>100%</p> <p>0-60%</p> <p>да (нет)</p> <p>0-25 % в квартал</p>	
4. Финансовое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов о нецелевом или неэффективном использовании бюджетных средств; • Наличие внебюджетных источников финансирования 	<p>0</p> <p>да (нет)</p>	
5. Управление кадровыми ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие текучести кадров; • Укомплектованность педагогическими кадрами; • Соответствие образовательного и квалификационного ценза педагогических кадров аккредитационным условиям; • Доля педагогов, участников профессиональных конкурсов различного уровня; • Динамика роста количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации; • Доля работников, имеющих высшую квалификационную категорию; • Разработка и публикации методических рекомендаций, внедрение авторских программ; • Уровень ИКТ- 	<p>0-25%</p> <p>95-100%</p> <p>95-100%)</p> <p>по уровням</p> <p>0-40%</p> <p>0-15%</p> <p>2-8 ед. в год</p> <p>80-100%</p>	

	компетентности		
6. Качество управления ОО	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся и родителей (законных представителей) в надзорные органы на неправомерные действия должностных лиц по вопросам нарушения прав обучающихся (воспитанников), на качество организации образовательного процесса; 	0-2	
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов по организации и осуществлению образовательного процесса; 	0-2	
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие конфликтных ситуаций, создающих отрицательный имидж ОО; 	0-2	
	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное, качественное и достоверное предоставление документов и информации; 	100%	
	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие дисциплинарных взысканий. 	0	

Оценка деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций проводится ежеквартально членами муниципального государственно-общественного совета по вопросам развития образования на территории муниципального образования «город Свободный» (далее - Совет).

Управление образования администрации города Свободного представляет на заседание Совета информацию о деятельности муниципальной общеобразовательной организации по критериям, являющуюся основанием для поощрения соответствующих руководителей.

Совет принимает решение о размере поощрения открытым голосованием. Решение оформляется протоколом, на основании которого Управление образования администрации города Свободного издает приказ о поощрении руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, относимых к основному персоналу, для расчета средней зар-
ботной платы и определения размеров должностных окладов руководите-
лей муниципальных общеобразовательных организаций города**

Учитель
Инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Социальный педагог
Педагог-библиотекарь
Воспитатель
Педагог-психолог
Мастер производственного обучения
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

Повышающий коэффициент за уровень образования (К1)

Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «дипломированный специалист»	1,05
Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,0

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

**Повышающий коэффициент (К2) педагогическим работникам
за специфику работы**

За работу в гимназии	0,15
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20
Обучение лиц, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,50

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

Повышающий коэффициент за стаж педагогической работы (Кз)

Стаж работы более 10 лет	0,15
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 0 до 5 лет	0,05

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

Повышающий коэффициент за сложность предмета (К4)

Русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы	0,15
История, право, основы правоведения, обществознание, география, экономика, биология, информатика, ИКТ, физика, астрономия, химия, экология, природоведение, окружающий мир, риторика, 2-4 классы начальной школы	0,10
Граждановедение, социология, технология, черчение, пред-профильная подготовка	0,05
Историческое краеведение, физвоспитание, ритмика, ИЗО, ис-	

тория ИЗО, рисунок, ИЗО и художественный труд, композиция и художественный труд, живопись, МХК, музыка, ОБЖ, основы военно-морского дела, элективные курсы, факультативы, консультации	0
--	---

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

Повышающий коэффициент за дополнительную работу (К5)

Проверка тетрадей	до 0,15
Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, кафедрой, лабораторией	до 0,10
Обязанности классного руководителя	до 0,10

Приложение № 12
к Положению
об оплате труда работников
муниципального общеобразова-
тельного автономного учрежде-
ния средней общеобразователь-
ной школы №192 города Свобод-
ного

Повышающий коэффициент (К6) за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки

Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	0,15
Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный врач», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер» и иные	0,15

почетные звания	
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	0,2
Кандидат наук	0,3
Доктор наук	0,5