СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзной организации МБОУ СОШИ
_____ Н.Д.Дубова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета Учреждения МБОУ СОШИ
_____ О.С.Сычкова

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ СОШИ
Приказ от 27.03.2020г. № 35
_____ О.В.Шатунова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная общеобразовательная школа-интернат»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная общеобразовательная школа-интернат» (МБОУ СОШИ) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с законом Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019г., протокол № 11, в соответствии с соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы, на основании Постановления Администрации Губахинского городского округа Пермского края от 17.03.2020г. № 239 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (бюджетных, автономных), подведомственных управлению образования администрации Губахинского городского округа Пермского края».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШИ.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ СОШИ устанавливается коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными актами администрации Губахинского городского округа Пермского края.

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Губахинского городского округа Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

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

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений

осуществляется в порядке предусмотренном законодательством.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБОУ СОШИ включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников МБОУ СОШИ осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором МБОУ СОШИ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

II. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МБОУ СОШИ при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.1.3. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.4. за проверку письменных работ;

3.1.5. за классное руководство (кураторство);

Устанавливается дифференцированный размер выплаты в зависимости от качества выполняемых функций, учитывающий качество работы. Перечень критериев эффективности работы классного руководителя приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Право на получение вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в МБОУ СОШИ имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом ежегодно до 1 сентября текущего года.

Размер выплаты за полный класс - комплект – 2700 рублей в месяц, при условии выполнения установленных критериев.

3.1.6. За заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и т.п.;

3.1.7. За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями. Размер выплаты 700 рублей в месяц.

3.1.8. Ежемесячная выплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделения, классы, группы) для обучающихся, воспитанников с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15 – 20%, и конкретный размер этого повышения определяются директором МБОУ СОШИ по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

3.1.9. Ежемесячная выплата учителям на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе и составляет 100 рублей.

3.1.10. Иные дополнительные компенсационные выплаты.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

3.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом МБОУ СОШИ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

3.4. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

3.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

4.1.2. выплаты за высокие результаты, интенсивность и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

4.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице.

N п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

Ежемесячная надбавка за стаж работы определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки в процентах.

Ежемесячная надбавка за стаж работы педагогическим работникам организации устанавливается, как по основному месту работы, так и по совместительству, в зависимости от общего педагогического стажа по должностям работников, относящихся к должностям педагогического персонала.

Порядок определения стажа педагогической работы приведен в приложении 3 настоящего Положения.

4.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в бальном, так и в процентном отношении на основании Критериев и показателей оценки качества и результативности работы за месяц (квартал, год).

Перечень показателей эффективности работы для установления стимулирующих выплат педагогическим, административным и прочим работникам приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

4.3. Размер стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШИ, список работников, получающих выплаты, устанавливается приказом директора на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию. Порядок работы комиссии по материальному стимулированию определяется в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.5. Экономия фонда оплаты труда работников МБОУ СОШИ направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

V. Оплата труда основного персонала

5.1. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей этой образовательной организации, и включает:

5.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

5.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5.2. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗППп), определяется следующим образом:

БЧЗПп = ((Сан х У х Чу х Кнед) х (1 + А + Ксп + Кстаж + Н)) +
+Кк+ Кстим ,где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

Сан = С / (Ч х Кнед. х Сн), где

С - базовая сумма, размер которой устанавливается учреждением самостоятельно, учитывая ограничения распределения фонда оплаты труда, установленные п.6.4. настоящего Положения и составляет **7800,00** рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса:

в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья - до 12 человек, для «Особых детей» - 5 человек.

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе определяется дважды в учебном году: по состоянию на 1 сентября и на 1 января.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс; .

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кк – выплаты компенсационного характера

Кстим - выплаты стимулирующего характера

5.3. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗППИО = ((Сан х Ч х Усн х Кнед) х (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) +Кк+ Кстим ,где

ЗппИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 6 - в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Усн=2,5 – в специальных(коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья («Особый ребенок»);

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кk- компенсационные выплаты

Кстим- стимулирующие выплаты

Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника по болезни или другим причинам, осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:

При расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ЗППп) при замещении отсутствующего работника по болезни или другим причинам, осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:

ЗППп - ((Сан х У х Чу) х (1+А+Ксп+Кстаж+ Н)) + Кk + Кстим ,

Заработная плата педагогического работника, за замещение отсутствующего работника при индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗППИО = ((Сан х Ч хУсн) х (1 + Кстаж + А + Ксп +Н)) + Кk+ Кстим,

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

5.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

ЗППр = Оклад + Н + Кk + Кстим, где

ЗППр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	От 18 до 23	более 20 лет
Размеры коэффициента	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25	0,3

5.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
История	0,145
Физкультура	0,127
Начальные классы	0,193
Группа «Особый ребенок»	0,193
Письмо и развитие речи	0,181

Речевая практика	0,181
Чтение и развитие речи	0,181
Письмо	0,181
Чтение	0,181
Математика	0,181
Счет	0,181
Швейное дело	0,181
Столярное дело	0,181
Слесарное дело	0,181
Ручной труд	0,181
СБО	0,181
Природоведение	0,176
Мир природы и человека	0,176
Биология	0,176
География	0,176
Психокоррекция	0,111
Психомоторика	0,111
Коррекционный курс	0,111
Факультатив	0,111
Ритмика	0,111
Пение	0,067
Рисование	0,060

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:
- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

Коэффициенты сложности предмета в МБОУ СОШИ могут быть изменены с учетом специфики организации и установлены положением об оплате труда данного учреждения.

5.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

5.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 5.2. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

5.9. Учебный план разрабатывается самостоятельно МБОУ СОШИ. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные базисным учебным планом специальных (коррекционных) образовательных учреждений VIII вида от 10.04.2002 года, утвержденного Министерством образования Российской Федерации; Программами, разработанной ПКИПКРО Министерства образования Пермского края для классов «Особый ребенок»; АООП образования для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (Вариант 1), АООП образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (Вариант 2), санитарными правилами и нормами.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

VI. Оплата труда руководителей образовательной организации, их заместителей

6.1. Оплата труда директора МБОУ СОШИ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора МБОУ СОШИ, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.2. Расчет заработной платы директора МБОУ СОШИ:

Заработная плата директора МБОУ СОШИ рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Кк + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата директора;

Оклад - должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада директора МБОУ СОШИ к средней заработной плате основного персонала образовательной организации определяется согласно приложению 6 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала образовательной организации для установления размера должностного оклада директора

применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий,

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

В должностные оклады директора, его заместителей включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.3. Заработная плата заместителей директора МБОУ СОШИ рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя директора;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором МБОУ СОШИ, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается директором МБОУ СОШИ самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы директора;

других заместителей директора - не более 70 процентов от средней заработной платы директора МБОУ СОШИ;

6.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя образовательной организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении образовательной организацией деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю образовательной организации, устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации

от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательной организации, без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

VII. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата работников МБОУ СОШИ из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Кстаж+ Kk + Кстим, где

ЗПувп - заработная плата работника МБОУ СОШИ из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж работы				
	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	От 18 до 23 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,1	0,15	0,20	0,25	0,3

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата работников МБОУ СОШИ из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника,

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VIII. Фонд оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШИ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством.

8.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам определяется:

- для общеобразовательных организаций исходя из нормативов для расчета межбюджетных трансфертов, предоставляемых из бюджета Пермского края, и численности учащихся в образовательном учреждении.

8.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

Ежеквартально, не позднее 15 числа месяца, следующего за последним месяцем квартала управление образования администрации городского округа «Город Губаха» производит перераспределение доведенных бюджетных ассигнований между муниципальными образовательными организациями (за исключением образовательных организаций, в которых расчетный объем финансового обеспечения выше объема, рассчитанного исходя из размера расчетных показателей), внося изменения в объемы финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с фактической численностью учащихся или воспитанников и количеством дней посещения учащимися или воспитанниками муниципальной образовательной организации (далее - дни посещения).

Количество дней посещения в текущем году не может быть больше установленного количества рабочих дней на текущий год в соответствии с законодательством. Днями посещения для муниципальных общеобразовательных организаций (за исключением образовательных организаций, в которых расчетный объем финансового обеспечения выше объема, рассчитанного исходя из размера расчетных показателей) в целях настоящего Порядка являются:

- для общеобразовательных организаций:

дни фактического пребывания обучающегося в муниципальной общеобразовательной организации согласно документу, содержащему сведения о посещаемости, по форме, утвержденной приказом директора;

дни нахождения обучающегося на олимпиадах, соревнованиях, тренировочных сборах, конкурсах и т.п.;

дни каникул в соответствии с календарным учебным графиком, в том числе каникулярный период для выпускников 9-х классов, завершающих обучение по основным общеобразовательным программам до 31 августа текущего года;

дни болезни обучающегося (до 21 календарного дня для одного случая) при наличии подтверждающих документов, выданных медицинской организацией;

дни временной приостановки деятельности муниципальной общеобразовательной организации в целях охраны здоровья учащихся в соответствии с приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации, а именно:

карантин;

санитарная обработка помещений (не более 3 календарных дней);

текущий ремонт (не более 30 календарных дней в течение года);

дни закрытия муниципальной общеобразовательной организации в связи с обстоятельствами, препятствующими предоставлению образовательной услуги (аварийная ситуация, отключение водоснабжения, электроэнергии и т.п.);

дни посещения муниципальной общеобразовательной организации обучающимися по очной, индивидуальной (на дому) формам обучения.

8.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 80% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 20% ФОТ учреждения).

Штатное расписание утверждается директором МБОУ СОШИ в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данной образовательной организации.

В штатном расписании распределение работников осуществляется по категориям персонала в соответствии с Приказом Федеральной службы государственной статистики от 27 декабря 2018 г. N 781 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для проведения федерального статистического наблюдения численности и заработной платы работников по категориям в организациях социальной сферы и науки".

8.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (составляет не менее 60% от ФОТб образовательной организации);

При этом, в целях достижения вышеназванного соотношения, в педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс, разрешается включать работников, которые относятся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

8.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп,где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТ учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

IX. Порядок и условия премирования работников

9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, с целью поощрения работников за качественно выполненную работу в МБОУ СОШИ могут выплачиваться:

- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премии за участие в особо важных мероприятиях;

- премии за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия в связи с юбилейными датами;
- единовременное поощрение в связи с выходом на пенсию.

Премирование осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

9.2. При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается:

- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, за фактически отработанный период. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

9.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШИ формируется с учетом объема поступающих ему средств за счет субсидий из краевого бюджета.

Премия за счет бюджетных средств по итогам года выплачивается только при условии экономии фонда оплаты труда в пределах назначенных бюджетных ассигнований в конце финансового (учебного) года.

9.4. Материалы на премирование рассматривает комиссия по материальному стимулированию, назначенная приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом (общим собранием работников). Порядок работы комиссии по материальному стимулированию определяется в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Работникам, уволившимся по собственному желанию в течение периода, за который производится премирование, премия не выплачивается.

Сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, премия не выплачивается.

Премиальные выплаты оформляется приказом директора на основании протокола комиссии по материальному стимулированию с указанием суммы премии каждому работнику.

9.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9.6. Премия в связи с юбилейными датами (50,55,60,65лет) выплачивается в размере 4000 руб. (четыре тысячи руб.) при наличии экономии ФОТ.

9.7. Депремирование, снижение размера премии. Работники МБОУ СОШИ лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

- наличие травм обучающихся;

- наличие обоснованных жалоб родителей;
- невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре;
- неисполнение приказов и поручений директора и его заместителей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;
- наличие нарушений при проведении проверок надзорными органами, по результатам внутришкольного контроля.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда директору, его заместителям и работникам МБОУ СОШИ может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:
- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

10.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

10.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю директора, работнику МБОУ СОШИ и ее конкретном размере принимает директор МБОУ СОШИ на основании письменного заявления заместителя директора, работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 10.1 настоящего Положения.

XI. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

11.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

11.2. Директор, его заместители представляют информацию, указанную в пункте 11.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

11.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте образовательной организации.

11.4. Информация, предусмотренная пунктом 11.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов)работниковМБОУ СОШИ

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; калькулятор; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5205,00
1.2	2-й квалификационный уровень	Врач-психиатр	11000,00
1.3	2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6990,00
1.4	3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	7550,00
1.5	4-й квалификационный уровень	Фельдшер	8120,00
1.6		Библиотекарь	В размере МРОТ на текущую дату

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных

			окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя; техник	5960,00
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6156,00
2.3	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7741,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	5205,00 - при наличии среднего полного общего образования 5412,00–при наличии начального профессионального образования; 5649,00-при наличии среднего профессионального, неполноговысшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 6068,00- при наличии высшего образования.

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	5674,00- при наличии начального профессионального

			образования; 6087,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 6606,00- при наличии высшего образования.

5. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель; старший вожатый	6905,00- при наличии начального профессионального образования; 7579,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 8353,00- при наличии высшего образования ; 11637,00-при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 12219,00-при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
5.2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7579,00- при наличии начального профессионального образования; 8353,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 9173,00-при наличии высшего образования; 12558,00- при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 13188,00- при наличии высшей категории по результатам

			профессиональной аттестации.
5.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	8353,00- при наличии начального профессионального образования; 9173,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 10058,00-при наличии высшего образования;13599,00- при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 14279,00- при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.
5.4	4-й квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, логопед, тьютор, педагог-библиотекарь	9173,00- при наличии начального профессионального образования; 10046,00- при наличии среднего профессионального, неполного высшего, образования, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения; 10987,00- при наличии высшего образования; 13599,00- при наличии первой категории по результатам профессиональной аттестации; 14279,00- при наличии высшей категории по результатам профессиональной аттестации.

В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г.

Приложение 2 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

Размер выплаты, учитывающий качество работы классного руководителя

№	Наименование критерия	Стоимость	
		Начальное звено, классы ОР	**Основная школа**
1.	Своевременность предоставления документов по запросам администрации (социального педагога), качество работы в ЕИС "Траектория"	***max 300 руб.***	***max 400 руб.***
		информация предоставлена в срок, в срок занесены данные в ЕИС - 300руб.	информация предоставлена в срок, в срок занесены данные в ЕИС - 400 руб.
		информация в срок не предоставлена, данные занесены с опозданием -0 руб.	информация в срок не предоставлена, данные занесены с опозданием -0 руб.
2.	Наличие пропусков обучающихся без уважительной причины	**max 300 руб.**	**max 400 руб.**
		посещаемость 100% - 300руб.	посещаемость 100% - 400руб.
		суммарное количество пропусков без причины в классе 4 дня и меньше -200 руб.	суммарное количество пропусков без причины в классе 9 дней и меньше -300 руб.
		суммарное количество пропусков без причины 5 дней и больше - 0 руб.	суммарное количество пропусков без причины 10 дней и больше - 0 руб.
3.	Отсутствие злостных нарушителей правил внутреннего распорядка обучающихся МБОУ СОШИ (требования к одежде и внешнему виду, пользование телефоном, курение)	**max 200 руб.**	**max 400 руб.**
		Наличие нарушителей – 0 руб. Отсутствие – 200руб.	Наличие нарушителей – 0 руб. Отсутствие – 400руб.

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, 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 образовательной организации, 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 организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, указанных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

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

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

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

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

3.4. 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 пункте 3.1;

3.5. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего)

дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников 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;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- 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.

3.8. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, 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.

3.9. 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) предоставляется руководителю образовательной организаций по согласованию с профсоюзным органом.

3.10. 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.

3.11. Работникам 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.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за стаж, приведен в приложении 4 настоящего Положения.

ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	I
Образовательные учреждения (организации) кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские, санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,

	культорганизаторы, экскурсоводы
II	**II**
Образовательные учреждения (организации) высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	**III**
Высшие и средние военные образовательные учреждения (организации)	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	**IV**
Образовательные учреждения (организации) дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	**V**
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	**VI**
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	**VII**
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков)

организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	для детей и подростков инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	**VIII**
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Применение ежемесячной надбавки за стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Приложение 4 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **заместителя директора (АХР)** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	30
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	
2.	Качество обеспечения комплексной безопасности учреждения	Отсутствие замечаний по соблюдению комплексной безопасности учреждения	30
		Качество ведения документации (журналы, акты и т.п.)	
		Своевременность проведения инструктажей с фиксацией в журнале	
3.	Качество организации работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг	30
		Отсутствие конфликтных ситуаций	
		Ведение документов по обеспечению СИЗ	
4.	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременная и качественная сдача отчетности	30
5.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	30
		Оформление школьных стендов и т.п.	
		Интенсивность и высокие результаты работы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий	
	Итого		150

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **заместителя директора по УВР(1)** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Качество организации и проведения итоговой аттестации согласно нормативным документам	40
		Наличие обучающихся - победителей и участников предметных олимпиад, конкурсов различного уровня	
		Результаты реализации мероприятий внутришкольного контроля	40
2.	Результативность работы с родителями	Качество организации мероприятий с родителями	
		Отсутствие обоснованных жалоб, наличие позитивных отзывов	
		Качество организация деятельности Совета родителей, родительских комитетов школы	
3.	Кадровое развитие	Подготовка и проведение городских (региональных) семинаров, конкурсов, совещаний на базе школы, оформление документов	40
		Реализация дополнительных проектов	
		Наличие учителей-победителей конкурсов профессионального мастерства	
4.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий	40
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	
5.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	40
		Интенсивность и высокие результаты работы	
		Оформление школьных стендов и т.п.	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		200

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **заместителя директора по УВР(2)** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Результативность воспитательной работы	Наличие обучающихся - победителей и участников олимпиад, конкурсов различного уровня	40
		Качество организации дополнительного образования, охват занятости обучающихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью	
		Качество организации работы по предупреждению ДДТТ	
		Качество организации общешкольного самоуправления обучающихся	
		Качество организации работы с детьми из социально неблагополучный семей	
		Результативность организации мероприятий, способствующих соблюдению правил внутреннего распорядка для обучающихся, запрета о курении, требований к одежде и внешнему виду (проведение рейдов, конкурсов, смотров и т.п.)	
		Качество организации работы детских школьных объединений	
		Качество работы с детьми из неблагополучных семей	
2.	Результативность работы с родителями	Качество организации мероприятий с родителями	40
		Отсутствие обоснованных жалоб, наличие позитивных отзывов	
		Качество организации деятельности Совета родителей, родительских комитетов школы	
3.	Кадровое развитие	Подготовка и проведение городских (региональных) семинаров, конкурсов, совещаний на базе школы, оформление документов	40
		Организация по работы старшего воспитателя интерната	
		Участие воспитателей в конкурсах профессионального мастерства, наличие победителей	
4.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий	40
		Своевременное и качественное предоставление отчетности	
5.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	40
		Интенсивность и высокие результаты работы	
		Оформление школьных стендов и т.п.	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		200

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **учителя** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Результаты государственной (итоговой) аттестации	Результаты экзаменов выпускников 9 класса по трудовому обучению (в конце учебного года)	20
2.	Качество образования	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов	30
		Отсутствие замечаний по результатам контроля (внутришкольного, прочего)	
3.	Достижения обучающихся	Наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах разного уровня (городской, муниципальный, краевой, всероссийский)	20
4.	Работа с родителями	Качество организации мероприятий с родителями (собрание, совет, акция, развлечение и т.п)	20
		Удовлетворенность родителей качеством услуг (отсутствие жалоб, конфликтов, наличие позитивных отзывов)	
5.	Воспитательная работа, здоровье	Охват (100%) занятости детей в спортивных секциях, кружках, факультативах (ежеквартально)	20
		Организация деятельности детей в детских общественных объединениях	
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
		Качество дежурства по школе	
6.	Методическая работа	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом и т.п.	30
		Наличие публикаций	
		Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края,	
7.	Исполнительская дисциплина	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	30
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
8.	Повышение имиджа учреждения Поощрительный балл	Привлечение внебюджетных средств	30
		Размещение информации о школе в СМИ	
		Оформление школьных стендов и т.п., развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	
	Итого		200

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **воспитателя, старшего воспитателя** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Результативность образовательно-воспитательной работы	100% охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП.	10
		Качество проведение мероприятий в интернате	
2.	Методическая деятельность	Публикации	25
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение открытых занятий, мастер-классов, выступление на семинаре и т.п. разного уровня	
		Ведение мониторинга, исследований	
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, перспективное планирование, мониторинг др.)	
3.	Участие в конкурсах	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	15
		Результаты участия детей в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей качеством услуг (при проведении опроса)	10
		Отсутствие конфликтов, жалоб	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	20
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
6.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	20
		Размещение информации о школе в СМИ	
		Оформление школьных стендов, развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
		Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	
	Итого		100

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **социальногопедагога** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	**Критерии**	**Показатели**	**Мах балл**
1.	Результативность работы	100% охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних (по итогам за квартал, год)	15
		Разработка и качество реализации общешкольных проектов, социально-образовательных инициатив	
		Качество организации работы детских школьных объединений	
2.	Качество организации социальной работы	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края	25
		Качество реализации индивидуальных программ коррекции	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	
		Качество организации взаимодействия со всеми субъектами профилактики	
		Качество взаимодействия со специалистами и классными руководителями по изучению личности обучающихся, семей, выявление их трудностей и проблем	
		Качество ведения ИС «Траектория»	
3.	Участие в конкурсах	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	20
		Результаты участия детей в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	10
		Удовлетворенность родителей качеством услуги (при проведении опроса)	
5.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	20
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
6.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	10
		Публикация материалов о школе в газетах, журналах, сайте	
		Оформление школьных стендов и т.п., развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		100

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **специалистов (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	**Мах балл**
1.	Результативность деятельности	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов	10
		Разработка и качество реализация проектов, социально-значимых акций	
2.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	30
		Публикации	
		Участие в работе творческих, рабочих, проблемных групп на уровне района, края	
		Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.	
3.	Участие в конкурсах	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (результат, уровень) конкурса	20
		Результаты участия детей в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	10
		Удовлетворенность родителей качеством услуг (при проведении опроса)	
5.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	20
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
		Качество дежурства по школе	
6.	Повышение имиджа учреждения	Привлечение внебюджетных средств	10
		Публикация материалов о школе в газетах, журналах, сайте	
		Оформление школьных стендов, развитие базы кабинета	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		100

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **педагога-организатора** для распределения стимулирующей части заработной платы			
№ п/п	Критерии	Показатели	**Max балл**
1.	Результативность деятельности	Качество оформления детских выставок, конкурсных работ	20
		Разработка и качество реализации проектов, социально-значимых акций	
2.	Методическая деятельность	Публикации	30
		Участие в работе школьных ППО, городских	
		Качество проведения мероприятий с обучающимися	
		Выступление на конференциях, совещаниях и др.	
3.	Участие в конкурсах	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	10
		Результаты участия детей в конкурсах, олимпиадах и т.д.	
4.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	10
		Вовлечение родителей в организацию и участие в общешкольных мероприятиях	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, нарушения локальных актов	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности	
6.	Повышение имиджа учреждения	Выполнение особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	20
		Привлечение внебюджетных средств	
		Публикация материалов о школе в газетах, журналах, сайте	
		Оформление кабинета, школьных стендов и т.п.	
		Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	
	Итого		100

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы **младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала** для распределения стимулирующей части заработной платы		
№ п/п	**Показатели**	**max**
1.	Отсутствие замечаний по результатам контроля санитарного состояния, соблюдения правил ОТ и ТБ, ПБ	10
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	10
3.	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг (родителей)	10
4.	Качественное ведение документации	10
5.	Соблюдение режима экономии ТЭР	10
6.	Участие в общественной жизни, благоустройстве школы	10
7.	Интенсивность и высокие результаты работы	10
8.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий по поручению администрации	10
	Итого	80

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

- Воспитатель
- Музыкальный руководитель
- Педагог
- Педагог-психолог
- Педагог дополнительного образования
- Социальный педагог
- Старший воспитатель
- Тьютор
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед
- музыкальный руководитель

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

- Руководитель (директор, заведующий, начальник)
- Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

- Делопроизводитель
- Секретарь
- Библиотекарь
- Младший воспитатель

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

Кратное соотношение должностного оклада руководителей образовательной организации к средней заработной плате основного персонала учреждения

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4
1	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулировании работников
МБОУ СОШИ

Порядок работы комиссии
по материальному стимулированию
МБОУ СОШИ

1. Состав комиссии утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии) или общим собранием работников.
2. В состав комиссии входят 5человек, из них один председатель (член педагогического совета), один секретарь и три члена Комиссии.
3. Стимулирование работников может осуществляться по балльной системе или в процентном отношении к окладу с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников МБОУ СОШИ.
4. Непосредственную деятельность Комиссии организует председатель, который избирается членами Комиссии открытым голосованием. Документацию ведет секретарь.
5. Порядок работы Комиссии:
   - в начале месяца работникам раздают листы для самоанализа;
   - в конце месяца листы самоанализа собираются, рассматриваются на заседании КМС не позднее 25 числа;
   - по итогам рассмотрения составляется протокол, который предоставляется директору не позднее 26 числа;
6. Заседания Комиссии могут проводиться как ежемесячно, так и по кварталам (по итогам года). Комиссия вправе запросить у работников подтверждающие документы для рассмотрения (грамоты, сертификаты, конспекты, справки и т.п.).
7. Комиссия имеет право снижения и увеличения размера стимулирующей выплаты.
8. Решение Комиссии считается полномочным, если на заседании присутствовало не менее 60% от ее состава.
9. На основании представленного Комиссией протокола, директор издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.