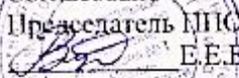
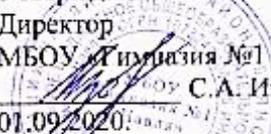
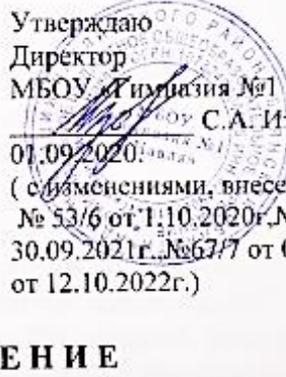


Принято на собрании трудового коллектива.
Протоколы №8 от 31.08.2020, №9 от 01.10.2020, №10 от 30.09.2021, №11 от 31.08.2022, №12 от 12.10.2022г.

Согласовано
Председатель ППО

Е.Е. Буренкова.
12.10.2022г.



Утверждаю
Директор
МБОУ «Гимназия №1 п. Навля»

С.А. Изотова
01.09.2020г.
(с изменениями, внесенными приказами № 53/6 от 1.10.2020г., №61/2 от 30.09.2021г., №67/7 от 01.09.2022г., №65/1 от 12.10.2022г.)



ПОЛОЖЕНИЕ **о системе оплаты труда работников** **МБОУ «Гимназия №1 п. Навля».**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Гимназия №1 п. Навля» (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 25 декабря 2014 года №89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Навлинского района», утвержденного постановлением администрации Навлинского района от 26.03.2013 №117 (в редакции от 19.07.2013 №385, от 27.11.2014 № 600, от 28.12.2015г. №682, от 17.01.2018 №26, от 07.10.2019 №583, от 07.10.2020 №535, от 29.09.2021 №542

-1.2. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников общеобразовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению I к настоящему Положению, а также группы должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению 1.1 к настоящему Положению».

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

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

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

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

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины: заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а

также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области;

базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет администрация Навлинского района в пределах объема бюджетных средств, определенного муниципальному образованию «Навлинский район» на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение

общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Закону Брянской области от 8 августа 2013г. №62-З «Об образовании в Брянской области».

2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 12 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{баз} – базовая часть фонда оплаты труда;

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

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

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

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

Базовый фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.уп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.пп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз.сп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{баз.пп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

$$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}} = \text{ФОТ}_{\text{уп.ауд}} + \text{ФОТ}_{\text{уп.неауд}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{уп.ауд}}$ – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

$\text{ФОТ}_{\text{уп.неауд}}$ – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в общей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответственно 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации или много представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере до 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

2.10 Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается: один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки); постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

3. Формирование ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений

3.1. Размер оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя в размере от 60 до 80 процентов оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня

образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 1.1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специа-листа и служащего общеобразовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты. Установить базовую единицу для определения базовых окладов с 1 октября 2020 года в размере 4685,00 рублей .

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$Bo = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 + B \times K_{ml}$, где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы, где B=4685,00рублей;

K₀ – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K₁ – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K₂ – коэффициент специфики работы;

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

$K_{ml} = 0,03$

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

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего общеобразовательного учреждения, а также типов, видов общеобразовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

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

K_2 – коэффициент специфики работы;

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

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства общеобразовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом повышенной квалификации (за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, отраслевые нагрудные знаки).

В случае если работник общеобразовательного учреждения имеет право на установление коэффициента повышенной квалификации по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

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

Коэффициент повышенной квалификации по основанию «ученая степень» устанавливается для работников общеобразовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

4. Расчет ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений

4.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{рук}} = O_{\text{ср.п.п.}} \times (K_{\text{рук}} + K_4 + K_5 + K_{\text{зв}}), \text{ где:}$$

$O_{\text{рук}}$ – размер оклада руководителя;

$O_{\text{ср.п.п.}}$ – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

$K_{\text{рук}}$ – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

$K_{\text{рук}} = 1,1$, кроме руководителей учреждений государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, для которых $K_{\text{рук}} = 1,5$;

K_4 – коэффициент квалификации;

K_5 – коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

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

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{зам}} = O_{\text{ср.п.п.}} \times K_{\text{зам}} \times (K_{\text{рук}} + K_4 + K_5 + K_{\text{зв}}), \text{ где:}$$

$O_{\text{зам}}$ – размер оклада заместителя руководителя;

$O_{\text{ср.п.п.}}$ – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

$K_{\text{зам}}$ – коэффициент (0,6 – 0,8);

$K_{\text{рук}}$ – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где $K_{\text{рук}} = 1,1$;

K_4 – коэффициент квалификации руководителя;

K_5 – коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

$K_{\text{зв}}$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Оклад главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{гл.б}} = O_{\text{ср.п.п}} \times K_{\text{гл.б}} \times (K_{\text{рук}} + K_4 + K_5 + K_{\text{зв}}), \text{ где:}$$

$O_{\text{гл.б}}$ – размер оклада главного бухгалтера;

$O_{\text{ср.п.п}}$ – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

$K_{\text{гл.б}}$ - коэффициент (0,6 – 0,8);

$K_{\text{рук}}$ - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесен-

ные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где $K_{\text{рук}} = 1,1$;

K_4 – коэффициент квалификации руководителя;

K_5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

$K_{\text{зв}}$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени для работника, занимающего должность главного бухгалтера.

Коэффициент квалификации устанавливается без суммирования с коэффициентом за наличие почетного звания, ученые степени. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени применяется отдельно как самостоятельный коэффициент.

4.4. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления. Расчет оклада руководителя структурного подразделения общеобразовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.струк.}} = B_0 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_{\text{зв}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{рук.струк.}}$ – размер оклада руководителя структурного подразделения;

B_0 – величина базового оклада;

K_4 – коэффициент квалификации;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

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

4.5. Для определения размера ставки (оклада) специалистов общеобразовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_{\text{зв}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{сп}}$ – размер ставки (оклада) специалиста;

Б_о – величина базового оклада;
К_з – коэффициент педагогического стажа работы,
К_к – коэффициент квалификации;
К_{зв} – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

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

O_{сл} – размер оклада служащего;
B_о – величина базового оклада;
K_{зв} – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.7. Для определения размера оклада рабочих общеобразовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$O_r = B_o + B_o \times K_t + B_o \times K_{кв}, \text{ где:}$$

O_р – размер оклада рабочего;
B_о – величина базового оклада;
K_т – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;
K_{кв} – коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

5. Расчет заработной платы работников общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{рук} – заработная плата руководителя;
O_{рук (O рук. струк.)} – оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) общеобразовательного учреждения;
ЗП_{рук.пн} – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку,
где:

$$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \frac{П_{факт}}{П_{норм}}, \text{ где:}$$

$p_{\text{факт}}$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$p_{\text{норм}}$ – норма часов за ставку;

$O_{\text{сп}}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Зарботная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{зам}} = O_{\text{зам}} + ЗП_{\text{зам.пн}} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$ЗП_{\text{зам.пн}}$ – зарботная плата заместителя руководителя;

$O_{\text{зам}}$ – оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{\text{зам.пн}}$ – зарботная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗП_{\text{зам.пн}} = O_{\text{сп}} \times \frac{p_{\text{факт}}}{p_{\text{норм}}}, \text{ где:}$$

$p_{\text{факт}}$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$p_{\text{норм}}$ – норма часов за ставку;

$O_{\text{сп}}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Зарботная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{гл.б}} = O_{\text{гл.б}} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$ЗП_{\text{гл.б}}$ – зарботная плата главного бухгалтера;

$O_{\text{гл.б}}$ – оклад главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

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

$$ЗП_{\text{сп.уп}} = O_{\text{сп}} \times \frac{p_{\text{факт}}}{p_{\text{норм}}} + КВ + СВ + КР, \text{ где:}$$

$ЗП_{\text{сп.уп}}$ – зарботная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

$O_{\text{сп}}$ – ставка (оклад) специалиста;

$p_{\text{факт}}$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$p_{\text{норм}}$ – норма часов за ставку;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

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

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах. Для классов (классо-комплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы

5.6. Зарплата служащих общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сл} = O_{сл} + KB + СВ, \text{ где:}$$

$ЗП_{сл}$ – зарплата служащего, где:

$O_{сл}$ – оклад служащего общеобразовательного учреждения;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.7. Зарплата рабочего общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{р} = O_{р} + KB + СВ, \text{ где:}$$

$ЗП_{р}$ – зарплата рабочего;

$O_{р}$ – оклад рабочего;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, – в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В общеобразовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере на 35 процентов часовой ставки.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

5.8.7. Выплаты педагогическим работникам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации.

Размер доплаты устанавливается из расчета 5000,0 рублей за ставку заработной платы исходя из фактического объема учебной нагрузки и (или) фактического объема педагогической работы.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образованием, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.3. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения определено приложением 3 к настоящему Положению.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников общеобразовательных учреждений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, Ко
Руководители структурных подразделений		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу ; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения; старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	1,2
3 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	1,3
Специалисты		
группы «педагогический персонал»: категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической)		

деятельностью в образовательном учреждении		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	1,05
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,1
Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством.	1,2

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном	1,25
4 квалификационный уровень	мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35
Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО	1,2
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,35
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	1,4

<p>Служащие (группа «Учебно-вспомогательный персонал») 1 и 2 уровня по профессиональным квалификационным группам: специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательным учреждением</p>		
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 1 уровня		
	вожатый; секретарь учебной части	1,05

Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, оператор (кочегар) котельной*, оператор (кочегар) котельной**, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, повар***, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1,1
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,15

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

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

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

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

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

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

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

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

Профессиональные квалификационные уровни должностей медицинских работников общеобразовательных учреждений

СЛУЖАЩИЕ

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра, санитарка	1,05

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ пп	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	1,05
2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,1
3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, зубной техник	1,15
4.	4 квалификационный уровень	зубной врач	1,2
5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, фельдшер, заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	1,25

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии в
образовательных учреждениях

№ пп	Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Величина коэффициента
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	1,2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня

№ пп	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,15

2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	1,2
3.	3 квалификационный уровень	начальник клуба (спортивного, спортивно-технического); старшие: инструктор-методист физической культуры; тренер- преподаватель по физической культуре	1,25

Приложение №1.1

к

Положению о системе оплаты

труда работников МБОУ «Гимназия №1 п.
Навля»

Группы должностей,
не включенных в профессиональные квалификационные группы работников
образования

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Величина коэффициента, K_0
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	не применяется

**Положение
о порядке распределения неаудиторной занятости**

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии их творческой активности и инициативы.

Настоящее Примерное положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных Примерным положением, производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

Примерное положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;

руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями;

кружковая работа;

проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;

внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися, в том числе работа в режиме "школы полного дня";

работа с группой предшкольной подготовки;

методическая работа, научно-методическая работа;
организация трудового обучения, общественно полезного труда и проф-ориентации обучающихся;

организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно;
иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Расчет ежемесячной оплаты неаудиторной занятости осуществляется по балльной системе:

Виды деятельности неаудиторной занятости	Баллы (от и до)
Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам	1-3
Кружковая работа	1-2
Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися	1-2
Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями	1-4
Методическая работа, научно-методическая работа	1-2
Организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся	1-2
Организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно	1-2
Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	1-2
Итого	X

2.2.1. Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (СтБ) определяется по формуле:

$$\text{СтБ} = \text{ФОТ}_{\text{оп.неауд}} : \text{ОБ}, \text{ где:}$$

ФОТ_{оп.неауд} – фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ОБ – общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

2.2.2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Д_{нз}) определяется по формуле:

$$\text{Д}_{\text{нз}} = \text{СтБ} \times \text{п}, \text{ где:}$$

СтБ – стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

п – общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты
труда работников МБОУ «Гимназия №1 п. Навля»**

1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам МБОУ «Гимназия №1 п. Навля», устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются, согласно настоящего Положения, директором гимназии и согласовываются с профсоюзным комитетом работников, утверждаются приказом директора по учреждению. Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, административно-хозяйственной работе ежемесячно на имя директора подают ходатайство о поощрении работником из стимулирующего фонда по критериям, согласно настоящего Положения. Работники образовательного учреждения могут индивидуально обратиться с заявлением к директору о поощрении из стимулирующего фонда, согласно критериев настоящего Положения.

Размер фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в размере до 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливается в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения осуществляется ежемесячно.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат	Размер выплаты в % от должностного оклада (ставки).
Педагогические работники	1. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	До 30%

2. Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня.	До 30%
3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	До 30%
4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся.	До 30%
5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.	До 60%
6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.	До 30%
7. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	До 30%
8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у учащихся, родителей, общественности.	До 50%
9. Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения.	До 30%
10. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.	До 20%
11. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.	До 20%
12. За привлечение учащихся к проведению мероприятий, акций, организованных за пределами образовательного учреждения другими учреждениями и организациями.	До 20%
13. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.).	До 100%
14. Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя.	До 20%
15. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет общеобразовательного учреждения, способствующих совершенствованию и улучшению условий образовательного процесса.	До 30%
16. За особые условия работы в режиме внедрения новых Федеральных государственных образовательных стандартов: учителям классов, ведущим мониторинг компетентности учащихся по ФГОС.	До 20%

	<p>17. Привлечение внебюджетных средств для гимназии.</p> <p>18. За показатели среднего балла по предмету на ЕГЭ на 10% и выше показателя по области.</p> <p>19. За организацию выездных экскурсий учащихся за пределы района и области.</p> <p>20. За высокое качество проведения общегимназических мероприятий.</p> <p>21. За оформление протоколов заседаний педагогических советов, Управляющего Совета, совещаний при директоре, общешкольных родительских конференций и собраний, трудового коллектива и др.</p> <p>22. За организацию горячего питания учащихся.</p> <p>23. За работу по выполнению функций кассира.</p> <p>24. За работу по созданию музея гимназии.</p> <p>25. За оформление и обновление сайта гимназии.</p> <p>26. За художественно-оформительскую работу в гимназии.</p> <p>27. Председателю профкома.</p> <p>28. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.</p> <p>29. За работу в ППЭ по проведению ЕГЭ И ОГЭ</p> <p>30. За работу в лагере с дневным пребыванием</p>	<p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p>
<p>Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе.</p>	<p>1. Эффективная реализация программы развития гимназии, комплексно-целевых, авторских программ, исследований.</p> <p>2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении.</p> <p>3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности.</p> <p>4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся.</p> <p>5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения.</p> <p>6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.</p> <p>7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации.</p> <p>8. Стабильность или рост качества знаний учащихся по итогам года.</p> <p>9. Стабильность или рост показателей среднего балла по предметам на ЕГЭ.</p> <p>10. Отсутствие нарушений по результатам проверок по направлениям деятельности согласно должностным</p>	<p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p>

	<p>обязанностям.</p> <p>11. Результативность организации работы педагогических работников по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>12. Результативность организации работы педагогических работников по участию в различных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.</p> <p>13. Привлечение внебюджетных средств для гимназии</p> <p>14. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.</p> <p>15. Организация работы по охране труда.</p> <p>16. Организация работы по ГО и ЧС.</p> <p>17. За особые условия работы в режиме внедрения новых Федеральных государственных образовательных стандартов.</p> <p>18. За организацию работы лагеря с дневным пребыванием</p>	<p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p>
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</p>	<p>1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. Эффективная деятельность по подготовке гимназии к новому учебному году.</p> <p>3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.</p> <p>4. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.</p> <p>5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.</p> <p>6. Качественное и своевременное проведение работ по оформлению договоров.</p> <p>7. Отсутствие нарушений по результатам проверок по направлениям деятельности согласно должностным обязанностям.</p> <p>8. Обеспечение противопожарного режима образовательного учреждения.</p> <p>9. Высокий уровень работ по благоустройству территории гимназии.</p> <p>10. Привлечение внебюджетных средств для гимназии</p> <p>11. За организацию работы лагеря с дневным пребыванием</p>	<p>До 100%</p> <p>До 100%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20 %</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p>
<p>Педагог-психолог, социальный педагог</p>	<p>1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.</p> <p>2. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних.</p> <p>3. Эффективная работа с социально неблагополучными</p>	<p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 40%</p>

	<p>семьями, учащимися "группы риска".</p> <p>4. Высокий, качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся.</p> <p>5. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе.</p> <p>6. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями учащихся.</p> <p>7. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися.</p> <p>8. Наличие мониторинга психолого-медико-педагогического сопровождения учащихся.</p> <p>9. Привлечение внебюджетных средств для гимназии</p> <p>10. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.</p> <p>11. За работу в лагере с дневным пребыванием</p>	<p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p>
Педагог-библиотекарь	<p>1. Проведение работы с учащимися, способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов.</p> <p>2. Активное участие в общегимназических и поселковых мероприятиях.</p> <p>3. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области.</p> <p>4. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.</p> <p>5. Активное использование информационно-коммуникационных технологий в работе библиотеки.</p> <p>6. Привлечение внебюджетных средств для гимназии</p> <p>7. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.</p> <p>8. За работу в лагере с дневным пребыванием</p>	<p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p>
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	<p>1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб, очистка территории от снега.</p> <p>2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ.</p> <p>3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации.</p> <p>4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ.</p> <p>5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p> <p>6. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.</p>	<p>До 60%</p> <p>До 60%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p>

	<p>7. Подготовка объектов к зимнему сезону.</p> <p>8. Организация новых форм и методов работы.</p> <p>9. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, расположенных за пределами общеобразовательного учреждения, а также сортировка и переборка овощей и фруктов.</p> <p>10. Подготовка учреждения к началу нового учебного года.</p> <p>11. За работу в лагере с дневным пребыванием</p>	<p>До 100%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 150%</p> <p>До 50%</p>
<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>1. Эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований.</p> <p>2. Создание системы и проведение мониторинга воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении.</p> <p>3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности.</p> <p>4. Подготовка победителей, призёров, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня.</p> <p>5. Высокие результаты проектно-исследовательской работы.</p> <p>Активное участие в методической работе(конференциях, семинарах, методических объединениях).</p> <p>7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.</p> <p>8. Активное использование в работе информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>9. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.</p> <p>10. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.</p> <p>11. Эффективная организация воспитательной работы в общеобразовательном учреждении.</p> <p>12. За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к должностным обязанностям.</p> <p>13. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет общеобразовательного учреждения.</p>	<p>До 50 %</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p> <p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 60%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p> <p>До 100%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p>

3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи в размере 2500руб.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

в связи с необходимостью длительного лечения работника или близкого родственника;

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

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

1. Базовый коэффициент			
	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
	Коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое при-своением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	от 1,2 до 1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое при-своением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	от 1,1 до 1,35
		среднее профессиональное образование	от 1,08 до 1,2
		начальное профессиональное образование	от 1,05 до 1,1
		среднее (полное) общее образование	от 1,05 до 1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет стаж работы от 2 до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы 20 и более лет	- от 0,05 до 0,10 от 0,10 до 0,15 от 0,15 до 0,20 от 0,20 до 0,25
2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория*	от 0,20 до 0,25 от 0,15 до 0,20 от 0,10 до 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук Почетные звания РФ, СССР: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...» ведомственные (отраслевые) награды:	От 0,3 до 0,5 От 0,2 до 0,45 От 0,2 до 0,4 От 0,1 до 0,3 От 0,1 до 0,3 от 0,05 до 0,2

		нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»	
2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	<p>I группа по оплате труда: уровень 1 – руководители уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 3 – руководители структурных подразделений</p> <p>II группа по оплате труда: уровень 1 – руководители уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 3 – руководители структурных подразделений</p> <p>III группа по оплате труда: уровень 1 – руководители уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 3 – руководители структурных подразделений</p> <p>IV группа по оплате труда: уровень 1 – руководители уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 3 – руководители структурных подразделений</p>	<p>От 0,5 до 0,7 От 0,1 до 0,3</p> <p>От 0,1 до 0,2</p> <p>От 0,3 до 0,5 От 0,1 до 0,2</p> <p>От 0,05 до 0,15</p> <p>От 0,1 до 0,3 От 0,05 до 0,15</p> <p>От 0,05 до 0,1</p> <p>От 0,1 до 0,2 От 0,05 до 0,1</p> <p>От 0,03 до 0,05</p>

*Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

Примечание:

Величина коэффициента устанавливается в зависимости от средней наполняемости классов :

в муниципальных общеобразовательных учреждениях, находящихся в городской местности:

- максимальный размер коэффициента – от 20 человек и более;
- минимальный размер коэффициента – до 20 человек;
в муниципальных общеобразовательных учреждениях,
находящихся в сельской местности:
- максимальный размер коэффициента – от 12 человек и более;
- минимальный размер коэффициента – до 12 человек

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

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

№ пп	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,6
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,4

Примечания.

1. В общеобразовательных учреждениях могут применяться перечни высоко-квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательным учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть преду-преждены не менее чем за два месяца

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

Коэффициент специфики работы (К2)

№ пп	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
2.	Специалистам и руководящим работникам лицеев, гимназий, колледжей, техникумов, центров образования, школ с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,1-0,2
4.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях первые три года после окончания учебного заведения	0,1-0,3
5.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,1-0,15
6.	В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с отклонением в развитии или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя	0,05-0,15
7.	Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,5

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

№ пп	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных	за каждый вид	15

	сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
7.	Наличие используемых автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники стоящих на балансе муниципального общеобразовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства 20
8.	Наличие используемых 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	50
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
12.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
13.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5
14.	Наличие в муниципальном образовательном учреждении филиалов, структурных подразделений и др. с количеством обучающихся	За каждое указанное структурное подразделение: До 100 человек	20

		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50

3. Муниципальные учреждения образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ пп	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования; общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей (за исключением условий регулирования учебной нагрузки преподавателей, предусмотренных в разделе II настоящего Приложения), продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных учреждений;

тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, до-призывной подготовки;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля, советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

30 часов в неделю – старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

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

18 часов в неделю:

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

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

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

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах (1 час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» (45 мин.) для обучающихся 1-го класса. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству проводимой указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индиви-

дуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в группах продленного дня при общеобразовательных учреждениях

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

1.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее, чем за два месяца.

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

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

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

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

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

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

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

6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руково-дителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образо-вательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

II. Порядок исчисления заработной платы

2.1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей.

2.1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачи-вается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие

предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация учителей и преподавателей производится отдельно по полугодиям.

2.1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки (оклада) заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (окладам).

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

2.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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 вышеуказанным причинам.

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

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с

тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 ставки (оклада).

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего приложения;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного образовательного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, в соответствии с приложением 9 к Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных Положением, включена оплата за отпуск.

IV. Порядок определения уровня образования

4.1. 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).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им оплаты за труд,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культ-просветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специфаккультеты по вышеуказанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

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

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в порядке, предусмотренном приложением 12 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 12 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 11 к Положению.

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, 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 пилющих машинах и другой организационной технике), 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 (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора

	<p>(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-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>III. 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).</p>

--	--

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

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

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

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, техно-логии, 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;

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.

4. 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.

5. 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 проф-союзным органом.

6. 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.

7. 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.

8. 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 о порядке исчисления заработной платы 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.

Приложение 12
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Гимназия №1 п. Навля»

**Формы тарификационных списков
педагогических работников муниципальных общеобразовательных
учреждений**

I. Тарификационный список педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Навлинского района

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания*	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Ставка (оклад)*	Повышающие коэффициенты	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7	8

Число часов в неделю			Зарботная плата в месяц			Дополнительная оплата				итого заработанная плата с учетом граф 12 – 16	
1 – 4 клас-сы	5 – 9 клас-сы	10 – 11 клас-сы	1 – 4 клас-сы	5 – 9 клас-сы	10 – 11 клас-сы	компенсационные выплаты за:					иные выплаты
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руководство	заведование учебными кабинетами	другие компенсационные выплаты		
9	10	11	12	13	14	15				16	17

Директор _____

Бухгалтер _____