

Утверждено на заседании
Управляющего совета школы
Протокол №1 от 30.08.2024 года

Введено в действие приказом
от 30.08.2024 года №132-1
Директор школы: С.В. Ляшко
Рег.№ 2



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Новобобовичская СОШ»
на 2024-2025 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Новобобовичская СОШ» (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-3 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области» для работников государственных образовательных учреждений Брянской области (далее – работники образовательных учреждений).

1.2. Оплата труда работников образовательных 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 образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 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 образовательных 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:

- 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 10 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.

1. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений

1.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Закону Брянской области от 8 декабря 2006 г. № 115-З «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ».

1.2. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября.

1.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле: $ФОТ = ФОТ_{баз} + ФКВ + ФСВ + ФМП$, 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.

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

$ФОТ_{баз} = ФОТ_{баз.рук} + ФОТ_{баз.сп} + ФОТ_{баз.сл} + ФОТ_{баз.р}$, 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 образовательных 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 образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

1.4. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по

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

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

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

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

1.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного 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 государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

$\text{ФОТ}_{\text{баз.уп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного 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 образовательное учреждение определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

1.7. 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 не менее 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, не более 30 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

1.8. 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. Формирование ставок (окладов) работников образовательных учреждений

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

2.2. Оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательного учреждения.

2.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных 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.

2.4. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных 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, 4, 7 к настоящему Положению.

2.5. Формирование окладов служащих образовательных 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.

2.6. Формирование окладов рабочих образовательных 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.

2.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

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

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

B_o – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K_1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K_2 – коэффициент специфики работы;

K_{ml} – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам, $K_{ml} = 0,03$.

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

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

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2}$ 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.

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

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

2.12. 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 образовательного 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 образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

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

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

3. Расчет ставок (окладов) работников образовательных учреждений

3.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учреждением на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$Орук = Осп.п.п. \times X (Крук. + K4 + K5 + Kзв.)$ где:

Орук – размер оклада руководителя;

Осп.п.п – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Крук – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

$Крук = 1,1$, кроме руководителей учреждений государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, для которых $Крук = 1,5$; $K4$ – коэффициент квалификации;

$K5$ – коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся, воспитанников свыше 50);

$Kзв$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

3.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле: $Озам = Осп.п.п. \times Кзам \times (Крук. + K4 + K5 + Kзв.)$, где:

Озам – размер оклада заместителя руководителя;

Орук – размер оклада руководителя;

$Кзам = 0,7 - 0,8$.

3.3. Оклад главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле: $Огл.б = Орук \times Кгл.б$, где:

Огл.б – размер оклада главного бухгалтера;

Орук – размер оклада руководителя;

$Кгл.б = 0,7 - 0,8$.

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

$Орук.струк. = Бо + Бо \times K4 + Бо \times K5 + Бо \times Kзв$, где:

Орук.струк. – размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо – величина базового оклада;

$K4$ – коэффициент квалификации;

$K5$ – коэффициент масштаба управления;

$Kзв$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

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

$Осп = Бо + Бо \times K3 + Бо \times K4 + Бо \times Kзв$, где:

Осп – размер ставки (оклада) специалиста;

Бо – величина базового оклада;

$K3$ – коэффициент педагогического стажа работы,

$K4$ – коэффициент квалификации;

$Kзв$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени;

4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$Осл = Бо + Бо \times Kзв$, где:

Осл – размер оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.7. Для определения размера оклада рабочих образовательных 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:

$Ор = Бо + Бо \times Кт + Бо \times Ккв$, где:

Ор – размер оклада рабочего;

Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

Ккв – коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

4.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = О_{рук} (О_{рук. стук.}) + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя;

$О_{рук} (О_{рук. стук.})$ – оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения;

$ЗП_{рук.пн}$ – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где: $пфакт$

$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$пнорм$

$пфакт$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$пнорм$ – норма часов за ставку;

$О_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты; СВ – стимулирующие выплаты.

4.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле: $ЗП_{зам} = О_{зам} + ЗП_{зам.пн} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{зам.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$О_{зам}$ – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

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

$пфакт$

$ЗП_{зам.пн} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$пнорм$

$пфакт$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$пнорм$ – норма часов за ставку;

$О_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты; СВ – стимулирующие выплаты.

4.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле: $ЗП_{гл.б} = О_{гл.б} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{гл.б}$ – заработная плата главного бухгалтера;

$О_{гл.б}$ – оклад главного бухгалтера образовательного учреждения;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

4.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$пфакт$

$ЗП_{сп.уп} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм} + КВ + СВ + КР$, где:

$пнорм$

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

$О_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

$пфакт$ – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

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

4.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сп.} = O_{сп.} + KB + CB$, где:

$ЗП_{сп.}$ – заработная плата специалиста;

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

KB – компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты

4.6. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по

формуле: $ЗП_{сл.} = O_{сл.} + KB + CB$, где:

$ЗП_{сл.}$ – заработная плата служащего, где:

$O_{сл.}$ – оклад служащего образовательного учреждения;

KB – компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

4.7. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по

формуле: $ЗП_{р.} = O_{р.} + KB + CB$, где:

$ЗП_{р.}$ – заработная плата рабочего;

$O_{р.}$ – оклад рабочего;

KB – компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

4.8. Выплаты компенсационного характера.

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

Для работников (уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, рабочий по стирке белья, сторож, повар, кухонный рабочий) занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере - 12 процентов ставки (оклада).

4.8.2. Оплата труда за работу в ночное время (сторож)

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 образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8.3. 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.

4.8.4. 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.

4.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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.

4.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ:

- за проверку письменных работ (русский язык, литература 0,3%* кол-во обучающихся);
- математика, начальные классы (0,2%* количество обучающихся);
- за заведование кабинетом химии 3%;
- за обслуживание компьютерной техники – до 20%;
- за руководство школьной мастерской – 5%;
- за руководство школьным отделением ВДЮД «Юнармия» - до 15%;
- за внедрение ВФСК «Готов к труду и обороне» - до 15%;
- за сложность и напряженность работы в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе – до 60%;
- за расширенный объем работы - работникам МБОУ «Новобобовичская СОШ» – до 25 %;
- за организацию учебно-воспитательного процесса и методическую работу в дошкольной группе – до 25%;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей – 10%;
- за сложность и напряженность работы в должности водителя – до 40%;
- за работу с дезинфицирующими средствами – 12%;
- за работу советником директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями коэффициент 1,5-3,0.

4.8.7. Производить выплату компенсационного характера педагогическим работникам, а также руководителю и зам. руководителя ОО в размере 5000 рублей за фактический объем педагогической нагрузки, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями вне зависимости объема учебной нагрузки.

5. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений

5.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Закону Брянской области от 8 декабря 2006 г. № 115-З «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ».

5.2. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября

5.3. Неаудиторная занятость педагогических работников труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новобобовичская средняя общеобразовательная школа» 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.

5.4. Неаудиторная занятость складывается из двух частей:

- постоянные выплаты (выплаты фиксированной суммы);
- непостоянные выплаты (выплаты, размер которых зависит от набранных работником баллов).

5.4.1. К постоянным выплатам относятся:

- внеклассная работа по физкультуре – в виде фиксированной суммы утвержденной комиссией;
- руководство методическими объединениями – в виде фиксированной суммы утвержденной комиссией;
- заведование учебно-производственной мастерской;

6.4.2 Непостоянные выплаты.

Расчет непостоянных выплат 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 объединениями	1-2
Участие в работе педагогических советов, психолого-педагогических семинаров.	1-2
Методическая работа, научно-методическая работа	1-2
Проектно-исследовательской	1-2
Организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся	1-2
Подготовка районных и областных семинаров на базе школы.	
Участие класса в районных и общешкольных внеклассных мероприятиях.	1-2
Выступление на районных конференциях учителей, педчтениях.	1-2
Итого	

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

СтБ = ФОТ_{оп.неауд} : ОБ, где:

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

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

5.6. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Днз) определяется по формуле: Днз = СтБ x n, где:

СтБ – стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n – общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

7 Выплаты стимулирующего характера

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

7.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа по учреждению в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Педагогические работники- До 50000 руб	1. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. 2. Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня. 3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных образовательных технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса. 4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся. 5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества. 6. Использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни. 7. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). 8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. 9. Активное использование в учебном процессе информационно- коммуникационных технологий обучения. 10. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних. 11. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.

	12. Работа учителей по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов. 13. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.). 14. Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя. 15. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет общеобразовательного учреждения (обслуживание школьного сайта) 16. За выполнение не свойственно-должностных обязанностей. 17. За расширение зоны ответственности. 18. Другое.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе До 30000 руб.	1. Эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований. 2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении. 3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности. 4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся. 5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения. 6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников. 7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации. 8. Другое
Социальный педагог До 20000 руб	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися. 2. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних. 3. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися "группы риска". 4. Высокий, качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся. 5. Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе. 6. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями учащихся. 7. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися. 8. Другое
Педагог-библиотекарь – до 10000 руб	1. Проведение работы с учащимися, способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов. 2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях. 3. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области. 4. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий. 5. Активное использование информационно-коммуникационных технологий в работе школьной библиотеки. 6. Другое
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал- До 30000 руб	1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб. 2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ. 3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. 4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. 5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 6. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. 7. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон.

	8. Организация новых форм и методов работы. 9. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, расположенных за пределами общеобразовательного учреждения, а также сортировка и переборка овощей и фруктов. 10. Другое
--	---

7.5. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Новобобовичская СОШ», относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «Новобобовичская СОШ» 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;

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;

другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.