|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании  Педагогического совета  Протокол № 1 от 24.08.2016 | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ «Гилево-Логовская СОШ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т. А. Зубань  Приказ № 46/1 от 31.08.2016 |

**Положение**

**о порядке формирования и расходования**

**фонда оплаты труда**

**и системе оплаты труда работников**

**МБОУ «Гилево-Логовская СОШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и расходования  
фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ «Гилево-Логовская  
средняя общеобразовательная школа», реализующей программы начального  
общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее -  
«образовательное учреждение»).

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения  
устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными  
актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми  
актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами  
Алтайского края, нормативными правовыми актами Администрации Романовского  
района.

**2. Формирование фонда оплаты труда  
образовательного учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Романовского района.

2.2. При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектной школы учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах субвенции из краевого бюджета по методике, утвержденной нормативным правовым актом Администрации Алтайского края и Администрации Романовского района.

**3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений**

3.1. Учредитель образовательного учреждения – комитет администрации Романовского района по образованию – формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений. Рекомендуемый размер централизуемой доли фонда оплаты труда – 1% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей ОУ осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, учитывающим показатели деятельности ОУ.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей ОУ рекомендуется включать представителя районной профсоюзной организации работников народного образования.

**4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

4.1. При распределении фонда оплаты труда в образовательном учреждении  
отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

4.2.Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и  
стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

4.3.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);

педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели),

учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) образовательного учреждения.

4.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, - 70 % к 30 %.

При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

**5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала,  
непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной  
частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда  
педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов (часы  
аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение  
уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

внеурочную работу с обучающимися (консультации и дополнительные занятия с обучающимися, руководство кружком по предмету, организация внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения, экскурсионная и иная внешкольная работа с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий):

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство, оформление личных дел учащихся, методическая работа);

иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями.

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Рекомендуемое соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости составляет 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок

распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты груда педагогического персонала,  
непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу в сельской местности;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

персонифицированные доплаты, предусмотренные пунктом 10.4. настоящего Положения.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

5.5. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала,  
непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из  
стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом  
повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении**

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 классо-часа».

Стоимость 1 классо-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным классом в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 классо-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты груда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

ФОТаз х 34  
Стк =

(в1 +в2 + вЗ + вк1 + вк2+...+ в5 + в6 + вк (n)... + в11)х52

где:

Стк - стоимость 1 классо-часа:

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной  
занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный  
процесс; ,

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

вЗ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект:

вк1, вк2 - годовое количество часов по учебному плану в классах-комплектах при объединении учащихся в классы-комплекты для изучения отдельных предметов;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов:

вк (n) - годовое количество часов по учебному плану при вертикальном объединении учащихся на второй ступени обучения для изучения отельных предметов;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.2. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения  
часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов,  
предусмотренного Типовым положением об общеобразовательном учреждении,  
утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 №  
196 (в редакции от 20.07.2007 № 459).

**7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

7.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Оу = (Стп х Чаз х А x B х Псз х К х (1 + Кс) + Днз), где:

Оу - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 классо-часа (руб./классо-час);

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога:

B – повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их пофессиональной деятельности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Кс - коэффициенты специфики работы;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

Чаз = (Нг : Н х 52) : 12, где

Нг - объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога  
(А) составляет:

**1,05** - для педагогических работников, имеющих вторую категорию и получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209, в зависимости от результатов аттестации.;

**1,2** - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

**1,3** - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю  
образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или  
отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук. - в размере 1,10; доктора наук - в размере 1.20:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации». «Народный учитель СССР». «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный». «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере **1.10**.

Для педагогических работников, награжденных отраслевым наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере **до 1,05** за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

* 1. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).
  2. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно (смотри **Приложение №1**). Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем: большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников: необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования):

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

7.7 Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с **приложением № 2** к настоящей Методике.

7.8. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется  
образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной  
занятости в абсолютной сумме (рублях).

7.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому,  
определяется с применением условной единицы стоимости 1 классо-часа.

7.10. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1.- 7.10. настоящего  
Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с  
вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в  
местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные

выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим

законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется образовательным учреждением самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права .

7.11. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

**8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

8.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются к оплате за аудиторную занятость в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности

работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности

работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия;

выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты»;

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения  
включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные  
надбавки).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей. «Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Гилево-Логовская СОШ» утверждается ОУ.

* 1. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.
  2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.
  3. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год

**9. Расчет заработной платы руководителей**

**образовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.**

9.1. Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера   
состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего  
характера.

9.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений

по следующей формуле:

Др = ЗПпср х Кр х А х В х Псз, где:

Др - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом местного самоуправления;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

В - повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в размере до 1,15;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

9.3. При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного характера.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ОУ определяется органом местного самоуправления.

9.4. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется муниципальным органом в сфере управления образованием в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад руководителя общеобразовательного учреждения увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, почетного звания или  
отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из  
специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в  
порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей  
образовательных учреждений осуществляются за счет стимулирующей части фонда  
оплаты труда учреждения.

9.8. Увеличение стимулирующих выплат, связанное с повышением заработной платы осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 8.4.

**10. Заключительные положения**

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного  
образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до  
утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется на  
основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат  
компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты  
труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективным договором.

* 1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
  2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.
  3. В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего но Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

**Повышающие коэффициенты за сложность**

**и приоритетность предмета:**

- **1,20** - русский язык, математика, физика, химия

**- 1,21** – основные предметы ( математика, русский язык, литературное чтение) в 1 классе

**-1,15 -** литература, обществознание, биология, немецкий язык

- **1,10** – история, география, информатика, экономика, технология, физкультура, окружающий мир;

**- 1,05** - музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, искусство, МХК , все элективные курсы, курсы по выбору и факультативные курсы

Приложение 2

**КОЭФФИЦИЕНТЫ специфики работы, применяемые**

**при расчете окладов педагогических работников,**

**осуществляющих учебный процесс**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Коэффициенты специфики работы (Кс) |
| 1. | Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 1.25 |
| 2.  3  3 | Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья  За особые условия труда | 1,2  1,05  1.05 |