

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПО МОУ СОШ с.Хоперское
Балашовского района Саратовской области
Степина Н.Н.

СОГЛАСОВАНО
с Управляющим Советом

Председатель И.И. Михалев

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического Совета Протокол
№ 3 от 14.11 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы МОУ СОШ с. Хоперское
Балашовского района Саратовской
области Смотровая И.А.
Приказ № 253-3 от 14.11 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда МОУ СОШ с.Хоперское
Балашовского района Саратовской области

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Хоперское
Балашовского района Саратовской области»**

I. Общие положения

1. Настоящая методика разработана в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и применяется при определении заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района (далее - учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения: **базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебновспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков

(учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

1) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);

2) количества обучающихся в учреждении;

3) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * Д * У * K_1 * K_2,$$

где:

$ФОТ$ — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

$Д$ — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

$У$ — количество обучающихся в учреждении.

K_1 — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

K_2 — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

4. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ * Ц$$

где:

$ФОТ_{цст}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

$ФОТ$ — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования

руководителей муниципальных учреждений составляет 0,5% от фонда оплаты труда, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учредителем.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам (ΦOT_{oy});
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oy} * m,$$

где:

m — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 1.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента в общеобразовательных учреждениях — 0,2; в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД — 0,1.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- педагогические работники (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогические работники (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник,

сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{\delta \text{ адм}} + \Phi OT_{\delta \text{ пп}} + \Phi OT_{\delta \text{ иная}} + \Phi OT_{\delta \text{ учеб}} + \Phi OT_{\delta \text{ об}}$$

где:

$\Phi OT_{\delta \text{ адм}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\delta \text{ пп}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

$\Phi OT_{\delta \text{ иная}}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$\Phi OT_{\delta \text{ учеб}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно - вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\delta \text{ об}}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, ($\Phi OT_{\text{пп}}$), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ($\Phi OT_{\text{уп}}$) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\delta \text{ пп}} = \Phi OT_{\delta} * \text{ПП},$$

где:

ПП — доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

Значение ПП — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях, 75% — в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 80% — в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД.

11. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

12. 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 санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административнохозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

13. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

14. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-

вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

15. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ΦOT_{mn}), состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_c);

$$\Phi OT_{mn} = \Phi OT_o + \Phi OT_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{mn} * c,$$

где:

c — коэффициент размера специальной части ΦOT_{mn} .

16. Коэффициент специальной части ΦOT_{mn} устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

17. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 2.

18. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, (ΦOT_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}$$

Порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников ($\Phi OT_{аз}$).

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{11 \sum_{n=1} (a * в)_n * 52},$$

где:

C_{mn} — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

$в$ — годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

$n = 1-11$ классы.

19. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

20. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ΦOT_c), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения, указанным в положении о стимулирующих выплатах, выплатах компенсационного характера и материальной помощи;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с профсоюзным органом;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

21. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с

подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
- предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
- русский язык, родной язык (русский), литература, родная литература (русская), иностранный язык, математика (алгебра, геометрия), вероятность и статистика — до 1,04;
- история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
- право, экономика, технология — до 1,02;
- астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

Для предметов, не перечисленных в настоящем перечне, устанавливается коэффициент сложности равным 1,0

22.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным, адаптированным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

22.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в аналогичных размерах при осуществлении индивидуального обучения на дому.

22. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

- 1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{mn} * \varphi_{az} * y * A_8 * K + D_{из} + П,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$У$ — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении (филиале, структурном подразделении)¹ рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале, структурном подразделении);

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

I — повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным, адаптированным образовательным программам;

$Днз$ — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2);

$П$ — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

24. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области;
- иные поощрительные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам,

¹ Малокомплектными сельскими и приравненными к ним общеобразовательными учреждениями, филиалами общеобразовательных учреждений считаются образовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования, филиалы общеобразовательных учреждений: без параллельных классов с общим числом обучающихся:

до 50 человек в общеобразовательных учреждениях начального общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 98 человек в общеобразовательных учреждениях основного общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 120 человек в общеобразовательных учреждениях среднего общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений.

профессиональным и иным праздникам.

25.1. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения области после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключивших трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более чем за 1 ставку.

25.2. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения области после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключивших трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

25.3. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы три и более лет и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более, чем за 1 ставку.

25.4. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической дея-

тельностью при условии наличия квалификационных категорий (квалификационной категории) «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», и соответствующим критериям, определяемым исполнительным органом области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости, устанавливается ежемесячная выплата, определяемая из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника пропорционально отработанному времени в месяце.

25.5. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений области устанавливается выплата за ведение предметов: физика, химия, математика, информатика (по основной должности) в размере 10 процентов от среднемесячного дохода от трудовой деятельности согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

25. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью шестой пункту 23 настоящей Методики, являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье обучающихся;
- 3) воспитание обучающихся.

26. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией учреждения, действующей на основании локальных нормативных актов учреждения по представлению руководителя учреждения.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

27. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{ncp} * K,$$

где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

O_{ncp} — средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

- 1 группа — коэффициент 3,0;
- 2 группа — коэффициент 2,5;
- 3 группа — коэффициент 2,0;
- 4 группа — коэффициент 1,5.

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящего раздела), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$O_{вр} = O_{нсп} * K$$

где:

$O_{вр}$ — оклад руководителя вновь созданного учреждения;

$O_{нсп}$ — плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящей Методики).

28. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже оклада руководителей этих учреждений.

Оклады заведующих филиалами (структурными подразделениями) учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 50 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VII Методики.

29. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

32. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕГО баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5	
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5	
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5	
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов	5	

		коллектива;		
		от 5 до 10 процен- тов;	10	
		от 10 до 20 процен- тов;	15	
		свыше 20 процентов	20	
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10	
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам спецоценки рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1	
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10	
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10	
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20	
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10	
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10	
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного про-	из расчета за каждую форму	10	

	цесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)			
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10	
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея, выставочного, концертного залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20	
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10	
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10	
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20	
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5	
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10	
19.	Наличие статуса инновационной, эксперименталь-	наличие	10	

	ной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней			
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп,	10	
		4 и более группы	30	
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5	
22.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый маршрут	15	

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

33. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующими таблицами:

Таблица 1.

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

34. Группа по оплате труда руководящих работников определяется Управлением образования БМР не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

35. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

36. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

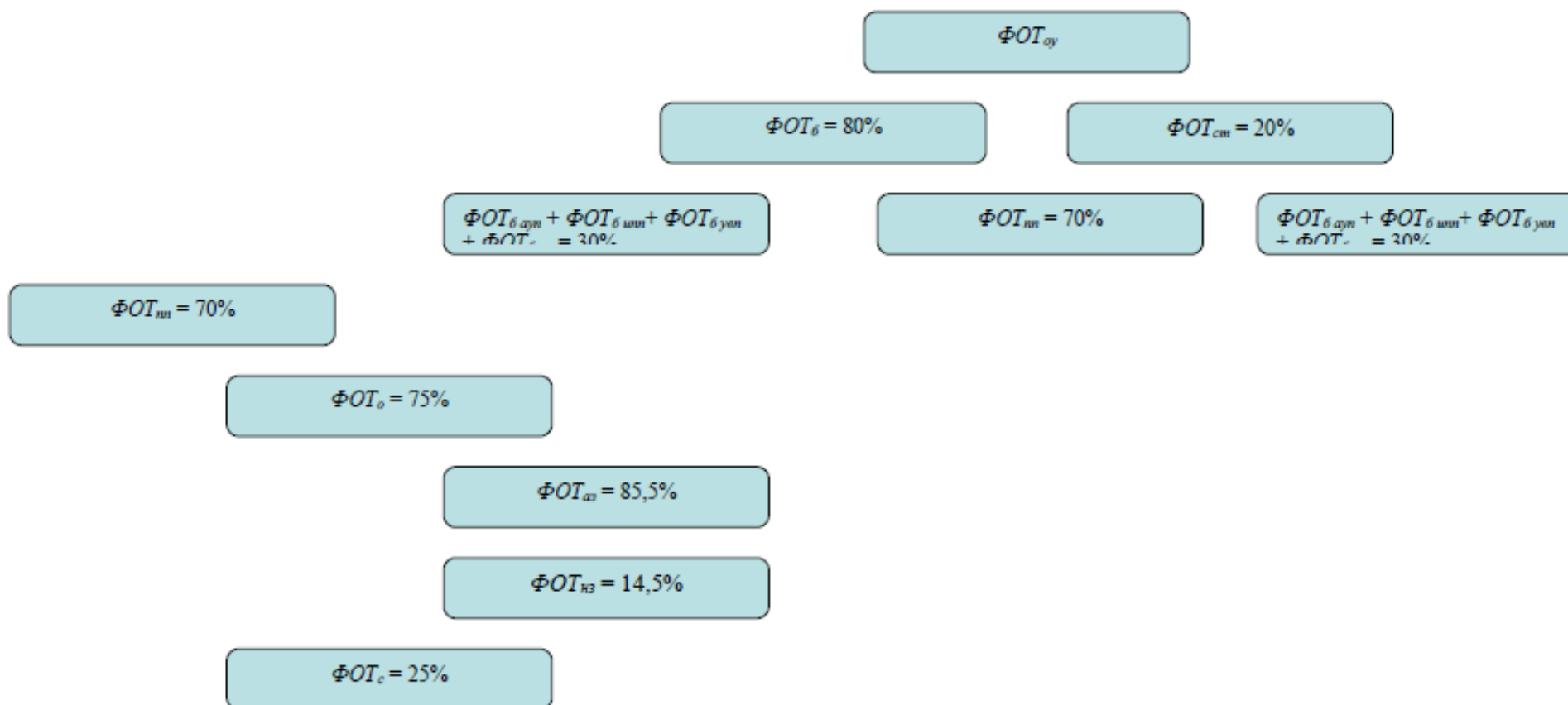
37. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

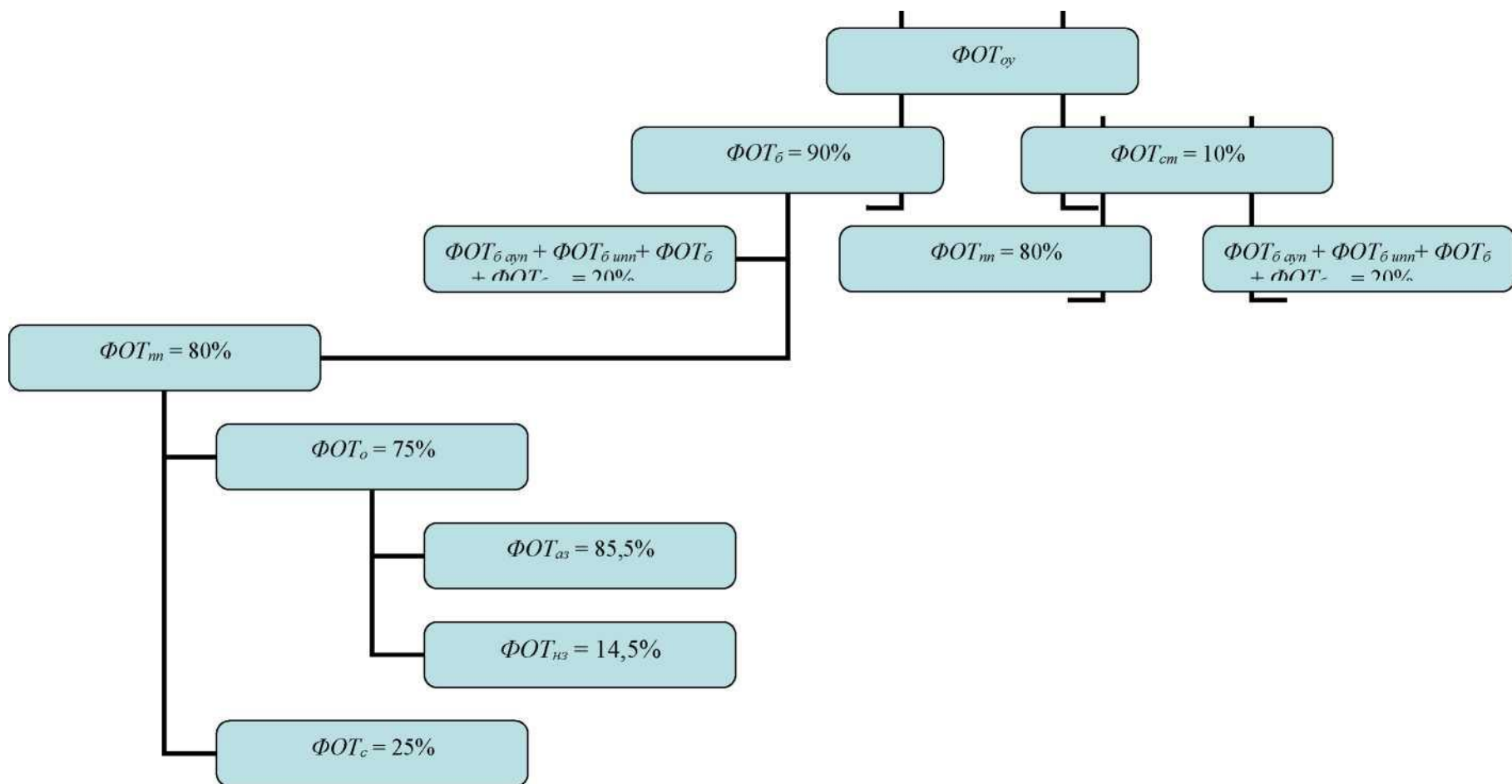
38. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 1

к Разделу 1. Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений:





2. Распределение фонда оплаты труда в учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД:

Приложение № 2

к Разделу 1. Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования

ДОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- 1) осуществление функций классного руководителя;
- 2) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- 3) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагогического работника:

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{mn} * Y_i * Ч_{azi} * A * K_i,$$

где:

C_{mn} — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{azi}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обу-	до 1

	чающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка участников (призеров) муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогических работников и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

**РАЗДЕЛ 2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗА
ИСКЛЮЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Хоперское
Балашовского района Саратовской области»**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Законом Саратовской области](#) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района (далее — учреждения образования), а также педагогических работников иных бюджетных и казенных учреждений и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным [Законом Саратовской области](#) от 31 октября 2008 года №262-ЗСО) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» (с изменениями [от 24 декабря 2008 года N 355-ЗСО](#), [26 марта 2009 года N 34-ЗСО](#), [3 декабря 2009 года N 196-ЗСО](#), [28 декабря 2011 года N 226-ЗСО](#), [19 декабря 2012 года N 206-ЗСО](#), [25 ноября 2013 года N 202-ЗСО](#), [3 декабря 2014 года N 144-ЗСО](#), [3 декабря 2014 года N 169-ЗСО](#), [24 сентября 2015 года N 110-ЗСО](#), [18 ноября 2015 года N 146-ЗСО](#), [30 мая 2023 года N 60-ЗСО](#), [22 сентября 2023 года N 102-ЗСО](#)).

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. В соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение не распространяется на руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному

бюджетному учреждению образования из областного и (или) местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения образования формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения образования и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.5. Основной персонал работников муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального бюджетного и казенного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального бюджетного и казенного учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования — не более 40 процентов.

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных,
автономных и казенных учреждений образования:**

Образовательные учреждения	Перечень должностей
Дошкольные учреждения образования; учреждения дополнительного образования; общеобразовательные учреждения	Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого персонала
	1. Директор
	2. Заведующий
	3. Заместители директора, заведующего (филиалом, структурным подразделением)
	4. Заведующий отделом
	5. Заведующий хозяйством
	6. Заведующий библиотекой
7. Заведующий филиалом, структурным	

	подразделением
	8. <u>Главный бухгалтер</u>
	Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
	1. <u>Администратор</u>
	2. <u>Ассистент (помощник)</u>
	3. <u>Библиотекарь (библиограф)</u>
	4. <u>Вахтер</u>
	5. <u>Водитель автомобиля</u>
	6. <u>Врач-специалист</u>
	7. <u>Гардеробщик</u>
	8. <u>Дворник</u>
	9. <u>Дежурный по режиму</u>
	10. <u>Дежурный по общежитию</u>
	11. <u>Делопроизводитель</u>
	12. <u>Инструктор по физкультуре</u>
	13. <u>Кастелянша</u>
	14. <u>Кладовщик</u>
	15. <u>Лаборант (включая старшего)</u>
	16. <u>Матрос-спасатель</u>
	17. <u>Машинист (кочегар) котельной</u>
	18. <u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</u>
	19. <u>Медицинская сестра</u>
	20. <u>Медицинская сестра по массажу</u>
	21. <u>Медицинская сестра диетическая</u>
	22. <u>Оператор котельной</u>
	23. <u>Повар (шеф-повар)</u>
	24. <u>Подсобный рабочий</u>
	25. <u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>
	26. <u>Секретарь руководителя, секретарь-машинистка</u>
	27. <u>Слесарь</u>
	28. <u>Старшая медицинская сестра</u>
	29. <u>Сторож</u>
	30. <u>Уборщик производственных и служебных помещений</u>
	31. <u>Электрик, энергетик</u>
	31.32. <u>Специалисты всех категорий: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем, бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)</u>
	32.33. <u>Без категории: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем,</u>

	документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в <u>сфере закупок и т.д.</u>)
--	---

Раздел 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б}} + Y_{\text{кп}}$$

где:

$O_{\text{б}}$ — базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$Y_{\text{кп}}$ — увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных учреждениях образования (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования, определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2.1, 2.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья базовые оклады (базовые

ставки 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 другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.6. Должностные оклады медицинских работников, библиотечных работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих устанавливаются в соответствии с таблицами 3.1., 4.1., 4.2, 5.1., 5.2, 6.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицами 7.1., 7.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 8 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.10. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.12. Изменение размеров оплаты труда при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также 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);

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размеры доплат:

10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

- за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Таблица 1.

ВИДЫ РАБОТ	РАЗМЕР ДОПЛАТЫ, В ПРОЦЕНТАХ ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (ОКЛАДА, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Работникам за обслуживание работающего компьютера (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Работникам за руководство методическими объединениями	до 15
Работникам за ведение делопроизводства	до 15

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий — 100 рублей.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.
- иные поощрительные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе: ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию — 28,2 процента, за первую квалификационную категорию — 21,7 процента, *учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:* за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента, за первую квалификационную категорию — 28,2 процента,

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) за наличие

почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений общеобразовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада;

надбавку педагогическим работникам образовательных организаций, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные дошкольные образовательные организации области после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключивших трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях доведения заработной платы до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (далее - среднемесячный доход от трудовой деятельности) согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы). Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет — 15,7 процента,
от 8 до 12 лет — 9,7 процента,
от 5 до 8 лет — 4,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет — 21,7 процента,
от 10 до 20 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента.

Методисты методических кабинетов:

- не менее 6 лет — 34,8 процента (за стаж в должности методиста),
- не менее 5 лет — 28,2 процента (за стаж в должности методиста),
- не менее 4 лет — 21,7 процента (за стаж педагогической работы).

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования — не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учре-

ждениях дополнительного образования — не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

4.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в соответствии с таблицами 1.1., 1.2., 1.3. приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области, муниципальными правовыми актами.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.5. Вновь назначенным руководителям стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио руководителей образовательных учреждений. Средний балл устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Разделу 2. Положение об оплате труда работников,
за исключением работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс

Таблица 1.1.

**Должностные оклады
руководителей дошкольных образовательных учреждений,
реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий, заведующий методическим кабинетом	17 555	16 691	16 076	15 300
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	18 432	17 526	16 880	16 066
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	20 189	19 195	18 486	17 596
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	21 066	20 030	19 291	18 360
1.1.	Заместитель заведующего, заведующего методическим кабинетом	15 800	15 022	14 468	13 771
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	16 589	15 774	15 192	14 459
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	18 170	17 276	16 638	15 836
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	18 960	18 027	17 361	16 526
2.	Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения:	16 076	15 300	14 519	

	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	16 880	16 066	15 245	
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	18 486	17 596	16 697	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	19 291	18 360	17 424	
2.1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) структурным подразделением:	14 468	13 771	13 068	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	15 192	14 459	13 721	
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	16 638	15 836	15 029	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	17 361	16 526	15 682	

Таблица 1.2.

**Должностные оклады
руководителей сельских дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Г группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий, заведующий методическим кабинетом	21 944	20 864	20 095	19 125

	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	22 822	21 699	20 899	19 891
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	24 576	23 368	22 505	21 421
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	25 455	24 203	23 310	22 185
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)				
1.1.	Заместитель заведующего, заведующего методическим кабинетом	19 750	18 778	18 085	17 213
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	20 738	19 718	18 990	18 074
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	22 712	21 596	20 798	19 795
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	23 699	22 534	21 702	20 656
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)				
2.	Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения:	20 095	19 125	18 150	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	21 098	20 081	19 057	
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	23 109	21 994	20 872	

	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	24 113	22 950	21 780	
2.1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) структурным подразделением:	18 085	17 213	16 335	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	18 990	18 074	17 152	
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	20 798	19 795	18 786	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	21 702	20 656	19 601	

Таблица 1.3.

**Должностные оклады
руководителей образовательных учреждений всех типов и видов
(финансируемых за счет средств муниципального бюджета)**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Г группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий, заведующий методическим кабинетом	15 957	15 173	14 617	13 911
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	16 755	15 931	15 348	14 607

1.1.	Заместитель директора, заведующего, заведующего методическим кабинетом	14 362	13 656	13 155	12 520
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	15 080	14 338	13 813	13 146
2.	Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения:	14 617	13 911	13 200	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	15 348	14 607	13 860	
2.1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) структурным подразделением:	13 156	12 520	11 881	
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	13 813	13 146	12 475	

Примечание:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

2. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Таблица 2.1.

**Должностные оклады
(ставки заработной платы) педагогических работников дошкольных
образовательных учреждений, структурных подразделений
общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного
образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	11 495
1.1.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования)	10 921
1.2.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	13 651
1.3.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	13 105
1.4.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	12 070
1.5.	с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	13 794
1.6.	с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	14 369

1.7.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	14 369
1.8.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	14 944

Таблица 2.2.

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных, казенных,
автономных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 450
1.1.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования)	9 928

1.2.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	11 417
1.3.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	12 410
1.4.	с учетом повышения на 5% за наличие ученой степени и почетного звания (согласно Приложению 2)	10 973
1.5.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	12 017
1.6.	с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	13 063
1.7.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	12 540
1.8.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	13 585
1.9.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 20% (за специфику работы согласно приложению 2)	14 108

Таблица 3.1.

**Должностные оклады
медицинских работников муниципальных бюджетных, автономных,
казенных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I катего- рия	II катего- рия	без кате- гории
1.	Врач-специалист	12 760	12 137	11 522	10 957
2.	Фельдшер, зубной врач	11 522	10 957	10 389	9 916
3.	Инструктор по лечебной физкультуре	9 916	9 469	9 033	8 571
4.	Старшая медицинская сестра	12 137	11 522	10 957	10 389
5.	Медицинская сестра	10 957	10 389	9 916	9 469
5.1.	с учетом увеличения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	12 601	11 947	11 403	10 890
6.	Медицинская сестра по массажу	11 404	10 838	10 272	9 801
6.1.	с учетом увеличения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	13 115	12 463	11 813	11 272
7.	Медицинская сестра диетическая	10 389	9 916	9 469	9 033

Таблица 4.1.

**Должностные оклады
библиотечных работников муниципальных бюджетных, автономных
и казенных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)		
		Г группа по оплате труда руководителей учреждений образования		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования	8 845	8 394	7 979

Таблица 4.2.

**Должностные оклады
библиотечных работников муниципальных бюджетных, автономных
и казенных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)		
		ведущий категория	I категория	II категория

1.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования	8 287	7 858	7 163	6 485
----	--	-------	-------	-------	-------

Таблица 5.1.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования всех типов и видов (за исключением работников, указанных в таблице 5.1.)**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	6 480
1.1.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	5 898
1.2.	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	7 452
1.3.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	6 781
2.	Дежурный по режиму	7 498
2.1.	с учетом снижения на 4,73% (при отсутствии высшего профессионального образования)	4 143

Таблица 5.2.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных, автономных и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	9 634
1.1.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	8 767
1.2.	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	11 080

1.3.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	10 082
------	--	--------

Примечание:

лицам, имеющим среднее профессиональное образования или среднее (полное) общее образование и профессиональную подготовку в области образования и педагогики, оплата труда производится в полном размере, в противном случае оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

Таблица 6.1.

**Должностные оклады
служащих и технических исполнителей в муниципальных бюджетных,
автономных и казенных учреждениях образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей) в учреждениях образования
1. Специалисты		
1.1.	Энергетик	10 532
1.2.	Ведущий: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем	9 181
1.3.	Ведущий: бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)	9 181
1.4.	I категории: программист, системный администратор	8 281

	информационно-коммуникационных систем	
1.5.	I категории: бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)	7 498
1.6.	II категории: программист, системный администратор информационных систем	7 498
1.7.	II категории: бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)	7 158
1.10.	Без категории: программист, системный администратор информационных систем	6 830
1.11.	Без категории: бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)	6 480
1.12	Администратор	6 215
2. Технические исполнители		
2.1.	Секретарь руководителя	7 492
2.2.	Лаборант	5 946
2.3.	Делопроизводитель, секретарь- машинистка	5 813
2.4.	Старший лаборант	6 215

Таблица 7.1.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования
(за исключением работников, указанных в таблице 7.2.)**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	5 715	5 738	5 813	5 946	6 215	6 480	6 830	7 158

Таблица 7.2.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных, автономных и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8

учреждения образования	8 499	8 533	8 646	8 839	9 241	9 634	10 152	10 643
---------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

Таблица 8.

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования,
постоянно занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (руб- лей) в учре- ждениях об- разования
1.	Водитель автомобиля ²	7 854

Приложение № 2
к Разделу 2. Положение об оплате труда работников, за
исключением работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс

**РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов (окладов, ставок
зарботной платы) работников учреждений образования**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к долж- ностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалифика- ционную категорию, выслугу лет (стаж пе- дагогической работы)
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15-20
За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением:	
медицинским работникам	30
педагогическим и другим работникам	15-20

²Оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся (воспитанников); при работе на оперативных автомобилях; при работе на легковых автомобилях.

За работу в кадетских школах-интернатах	20
За работу в учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, реализующие адаптированные образовательные программы, в том числе за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах):	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	до 20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках	25
За работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах: ²	
педагогическим работникам	15
За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	
специалистам	20

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда по основной работе производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки устанавливаются работникам при условии соответствия ученой степени, почетного звания, почетного знака профилю выполняемой работы.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени — с даты вступления в силу решения о присуждении ученой

²В классах, группах указанных образовательных учреждений, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится

степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию — максимальному.

Приложение № 3
к Разделу 2. Положение об оплате труда работников, за
исключением работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс

ПЕРЕЧЕНЬ
**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчи-
тывается в педагогический стаж работников учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, 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 (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, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением

<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>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>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>

Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
---	---

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**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:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву — один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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:

- 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 абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

- 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;

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе 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 воспитате-

лям 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) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным 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 ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ, ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [Федеральным законом](#) «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Саратовской области, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы

при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования, повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МОУ СОШ с.Хоперское, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием

4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Для заместителей руководителя баллы переводятся в проценты в соотношении 1 балл - 1%.

5. На основе настоящего Положения администрацией учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

6. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

9. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы управления учреждения создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

11. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (Отчетный период устанавливается с 01 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

12. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на

рассмотрение органов управления до 01 сентября текущего года.

13. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

14. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

15. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио (набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма.).

17. Структура оценки состоит из 6-7 блоков.

18. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику. (Отчетный период устанавливается с 1 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года). Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется по состоянию на 1 сентября текущего года. Средний балл устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года.

21. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующих выплат педагогических работников данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника пропорционально установленной в трудовом договоре работника

продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более, чем за 1 ставку.

22. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и

- принятым на работу в учреждение
- либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ
- либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком
- либо при переводе на иную должность, отличную от ранее занимаемой, и отсутствии возможности предоставить портфолио по вновь занимаемой должности

устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты педагогическим работникам данного учреждения. При исполнении обязанностей педагогическим работником по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, при отсутствии портфолио расчет баллов производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более, чем за 1 ставку.

23. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

24. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

25. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V. Премияльные выплаты

26. При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам могут устанавливаться премияльные (поощрительные) выплаты:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) - до 10000 руб.
- выплаты к профессиональным и иным праздникам - до 5 000

руб.

27. Премии могут выплачиваться:

- за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных МОУ СОШ с.Хоперское бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

- из внебюджетных средств, фактически полученных МОУ СОШ с.Хоперское, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям;

- из средств, выделенных Правительством Саратовской области педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности,

- из фонда стимулирующей части Педагогических работников с коэффициентом до 0,10 ежемесячно (премирование педагогических работников)

- других средств, предусмотренных действующим законодательством.

28. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств МОУ СОШ с.Хоперское по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности МОУ СОШ с.Хоперское

29. Премирование может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за четверть;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;

30. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, четверть) учитываются:

КАТЕГОРИЯ/ВИДЫ РАБОТ	СУММА
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ	
Активное участие в методической работе школы, семинарах;	До 5000
Выполнение в короткие сроки больших объемов работ	До 5000
Выполнение важных (срочных) поручений руководства;	До 5000
Выполнение общественных поручений;	До 5000
Высокий уровень исполнительской дисциплины;	До 3000
Высокий уровень организации профессиональной ориентации в 9-11 классах;	До 3000

Высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;	До 3000
Высокое качество подготовки и проведения открытых уроков, внеклассных мероприятий; мероприятий, повышающих имидж образовательной организации;	До 5000
Достижение учащимися высоких показателей (качество знаний более 70 %) на мониторингах различного уровня (ГИА, ВПР, РПР, Статград, по текстам УО, административные контрольные работы и др.)	До 5000
Оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач, организация мероприятий;	До 5000
Оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;	До 3000
Организация и проведение внеаудиторных внешкольных мероприятий	До 5000
Организация и проведение внеаудиторных внутришкольных мероприятий	До 5000
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	До 3000
Отсутствие замечаний в работе с учащимися из категории: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей сирот и оставшихся без попечения родителей	До 3000
Отсутствие замечаний к разработке и оформлению в соответствии с требованиями материалов к сопровождению внеаудиторных мероприятий	До 3000
Отсутствие замечаний по организации рабочего кабинета и эстетическое оформление в соответствии с требованиями нормативных документов;	До 1000
Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководства	До 5000
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	До 5000
Отсутствие факторов нарушения при обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время проведения внеаудиторных мероприятий	До 3000
Повышение эффективности труда и стремление к достижению лучших результатов	До 5000
Подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий	До 1000
Прохождение внеплановых курсов повышения квалификации	До 5000
ЗАМЕСТИТЕЛИ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ	
Выполнение важных (срочных) поручений руководства;	До 5000

Высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности;	До 5000
Высокий уровень обеспечения благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;	До 5000
Высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий различных уровней;	До 5000
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;	До 5000
Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году;	До 5000
Обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;	До 5000
Обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях;	До 3000
Отсутствие замечаний к организации деятельности учреждения, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних	До 5000
нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководства	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников, учащихся и представителей других учреждений	До 5000
Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	До 3000
Отсутствие случаев нарушения выполнения учебных планов	До 3000
Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководства	До 5000
Отсутствие фактов нарушения санитарно-гигиенических норм состояния территории, помещений учреждения	До 3000
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков подготовки учебных планов, программ, контрольно-измерительных материалов, учетно-отчетной документации	До 5000
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения и подготовки документов	До 5000
Повышение эффективности труда и стремление к достижению лучших результатов	До 3000
Проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта	До 3000
Проявление инициативы и реализация творческих идей по развитию учреждения	До 3000

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ	
Высокий уровень исполнительской дисциплины;	До 3000
Выполнение в короткие сроки больших объемов работ	До 5000
Выполнение важных (срочных) поручений руководства;	До 5000
Высокий уровень подготовки и организации ремонтных работ;	До 3000
Высокий уровень подготовки школы к новому учебному году;	До 5000
Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	До 5000
Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательной организации;	До 3000
Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	До 3000
Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны учащихся (воспитанников)	До 3000
Отсутствие замечаний к ведению картотеки книгообеспеченности учебного фонда библиотеки	До 3000
Отсутствие замечаний к выполнению мероприятий по обеспечению сохранности книжного фонда и периодических изданий	До 5000
Отсутствие замечаний к подготовке и проведению книжных выставок, бесед для учащихся	До 3000
Отсутствие замечаний к расстановке книжного фонда в соответствии с библиотечно-библиографической классификацией	До 3000
Отсутствие замечаний к составлению и расстановки каталожных карточек в Алфавитном и Систематическом каталогах книжного фонда, библиографических указателей, тематических картотек	До 3000
Отсутствие замечаний при обслуживании читателей на абонементе и в читальном зале со стороны учащихся	До 3000
Отсутствие нарушений правил дорожного движения, случаев ДТП	До 3000
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников, учащихся (воспитанников) и представителей других учреждений	До 5000
Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	До 5000
Отсутствие случаев некорректного учета движения контингента обучающихся	До 3000
Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	До 5000
Отсутствие случаев порчи бланков строгой отчетности	До 5000
Отсутствие факта порчи на пищеблоке технологического оборудования	До 5000
Отсутствие фактов выхода на линию автотранспортного средства в технически неисправном состоянии	До 5000
Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководства	До 5000

Отсутствие фактов нарушения санитарно-гигиенических норм содержания территории, помещений, оборудования и других фактов некачественного выполнения работ	До 3000
Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях правил пожарной безопасности во время дежурства	До 3000
Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях пропускного режима во время дежурства	До 3000
Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактических осмотров и планово-предупредительных ремонтов зданий, оборудования	До 3000
Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	До 3000

31. Предложения по премированию от администрации, профсоюзного комитета или методических объединений предоставляются в комиссию по распределению надбавок, премий и материальной помощи (далее - Административный совет) для принятия решения.

32. Административный совет в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию, устанавливается размер премий; издается приказ о премировании работников;

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителям муниципальных общеобразовательных организаций Балашовского района

33. В настоящем Разделе под материальной помощью следует понимать единовременную выплату денежных сумм сверх размера заработной платы.

34. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- рождение (усыновление) ребенка;
- заключение официального брака;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры); в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам;
- длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание (для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи)
- форс-мажор (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- к очередному отпуску;
- выход на пенсию по возрасту;

- частичная оплата льготной санаторной путевки;

35. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и иные документы, подтверждающие обоснование единовременной выплаты.

VII. Порядок и условия назначения выплат компенсационного характера

36. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников школы осуществляются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

37. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника либо обязанностей по должности, отсутствующей в штатном расписании учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора между работником и работодателем.

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения

Размер компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к окладу.

Виды работ	Компенсационный
-------------------	------------------------

	коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ до 12%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	до 0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	до 0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	до 0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	до 0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 700 руб
за заведование учебными мастерскими	до 0,20
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений, благоустройство территории школы	до 1500,00 руб.
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера	до 0,05 за каждый компьютер
за руководство районными методическими секциями	0,15
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
за активное участие в федеральном эксперименте	До 0,15
за учет детей в микрорайоне	До 1000,00 руб
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	До 0,20
за работу общественным инспектором по охране прав детства	До 1000,00 руб.
за охрану труда и технику безопасности в школе	До 0,3
за координацию работы по организации горячего питания, выдаче молока	До 3100,00 руб.
за организацию работы Интернет – точки	До 0,1
за работу секретаря	До 1,0

за выполнение обязанностей секретаря педсовета, управляющего совета	До 700,00 руб.
за заведование спортивным залом	До 700,00 руб.
за работу по установке и обновлению СБППО	До 0,1
за обслуживание школьного сайта	До 0,15
за администрирование сайта учреждения	До 0,1
молодым специалистам	До 0,15
за мониторинг КОЭРСО	До 0,15
за работу уполномоченного по защите прав участников ОП	До 2000,00 руб
за курирование ГО и ЧС	До 2000,00 руб.
за курирование воинского учета учащихся	До 1500,00 руб.
за организацию работы по ПБ	До 0,4
За работу по антитеррористической защищенности	До 700, 00 руб.
за организацию сан.дез режима	До 0,4
за материальную ответственность	До 0,4
за увеличение объема работ	До 0,4
за обеспечение водно- питьевого режима	До 0,1
за работу в системе «Дневник. Ру»	До 0,2
за работу специалиста в сфере закупок	До 0,5
за организацию работы детских объединений	До 2000,00 руб.
за заведование электрохозяйством	До 0,5
за организацию подписной кампании	До 0,1
за подготовку обучающихся к итоговой аттестации	До 0,4
за музыкально-оформительские работы общешкольных мероприятий	До 0,3
за выполнение работ технического специалиста (ведение электронных баз данных)	До 0,2
за ведение делопроизводства	до 1,0
за предоставление отчетности в пенсионный фонд	До 2000,00 руб.
за работу с трудовыми книжками	До 0,1
за координацию медицинских книжек, прохождение медосмотра	0,10
за выполнение электронный отчетов (АИС, ЭЛАТ, МОРФ, ФЛАК, МИАС, ФИС ФРДО)	До 0,3
Благоустройство спортивной площадки	До 2000,00 руб.
Заведование краеведческой комнатой	До 600,00 руб
Ответственный за профориентацию	До 0,05
за работу спортивного клуба	До 2000,00 руб.
за работу « Школы будущих первоклассников»	До 0,1
за координацию работы сотрудников структурного подразделения Центра образования гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста»	До 3000 руб.
за контроль работы коллектива и школы на платформе «Сферум»	До 700,00 руб.
за наставничество	До 1000,00 руб.
за звание «Почетный работник общего образования РФ»	901 руб.
за звание «Заслуженный учитель РФ»	1601 руб.
за ученую степень кандидата наук	3202 руб.
за предоставление отчетности в ПФ РФ по СЗВ-ТК и	До 3000 руб.

ведение электронных трудовых книжек	
за научно- просветительскую и экспериментальную работу	1500 руб.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением - 100 рублей; в иных учреждениях: в городской местности - 50 рублей; в сельской местности - 71,43 рубля

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах)).