

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с. Хопёрское
Балашовского района Саратовской области»**

Рассмотрено на
общем собрании
работников

Протокол № 4 от
10.01.2020 г.

Председатель

Сен

Согласовано с
профсоюзным
комитетом

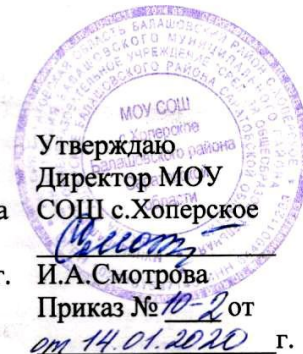
Протокол № 3 от
10.01.2020 г.

Председатель ПК

Дроб

Принято на
заседании
педагогического совета

Протокол № 5 от
14.01.2020 г.



Положение

**об оплате труда МОУ СОШ с.Хопёрское Балашовского района
Саратовской области**

I. Общие положения

Настоящее положение разработано 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 по вопросам системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных государственных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района (далее - учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, постановления администрации БМР «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам от 31.12.2019г 502 - п.

В данном положении 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, учебно-вспомогательного 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

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

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

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного для учреждения органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования;

- в) количества учащихся в учреждении;
- г) 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.

2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = N * П * Д * У ,$$

где:

ΦOT — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

$П$ — поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

$У$ — количество учащихся в учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

$$\Phi OT_{уст} = \Phi OT * Ц$$

где:

$\Phi OT_{уст}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ΦOT — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

4. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда определяется Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений Балашовского муниципального района.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению учредителя.

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:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oy} * и ,$$

где:

$и$ — коэффициент стимулирующей части.

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

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,2.

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

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогические работники (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогические работники (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{\delta_avn} + \Phi OT_{\delta_mn} + \Phi OT_{\delta_unm} + \Phi OT_{\delta_yvn} + \Phi OT_{\delta_on},$$

где:

ΦOT_{δ_avn} — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{δ_mn} — базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ΦOT_{δ_unm} — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ΦOT_{δ_yvn} — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{δ_on} — 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, (ΦOT_{mn}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

– доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ΦOT_{yn}) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

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

$$\Phi OT_{\delta_mn} = \Phi OT_{\delta} * ПП,$$

где:

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

Значение ПП — 70% устанавливается в учреждениях, 75% — в вечерних (сменных) учреждениях, 80% — в 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. 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

13. 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} .

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

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

15. 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 № 3

16. 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 настоящем положении формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников ($\Phi OT_{аз}$).

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

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

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, отведенная 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.

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работ-

ников ($\Phi O T_c$), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (K) 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:

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

20.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам (I) составляет 1,2

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (A) 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

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

$$O = C_{\text{тт}} * Ч_{\text{аз}} * У * A * K * I + Д_{\text{кз}} + П,$$

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 рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале);

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 адаптированным образовательным программам;

$Д_{нз}$ — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

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

Если педагог 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

23. 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.

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

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

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 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.

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 устанавливается стимулирующая выплата в размере определяемым учреждением самостоятельно путем принятия локальных нормативно-правовых актов на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

24. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

25. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, оп-

ределяются 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, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложении 4, 5.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

26. 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.

При исчислении размера среднего оклада педагогических работников, для определения размера оклада руководителя учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

27. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VII Положения.

28. 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».

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

30. 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.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕ-ГО баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3 0,5 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 коллектива;	5	
		от 5 до 10 процентов;	10	
		от 10 до 20 процентов;	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 аттестации 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 процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10	
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, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10	
20	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп, 4 и более группы	10 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.

32. 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 1¹.

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимо-

¹ Действует до 31.08.2020

сти от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 500	до 500	до 350	до 200

Таблица 2².

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

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

34. 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.

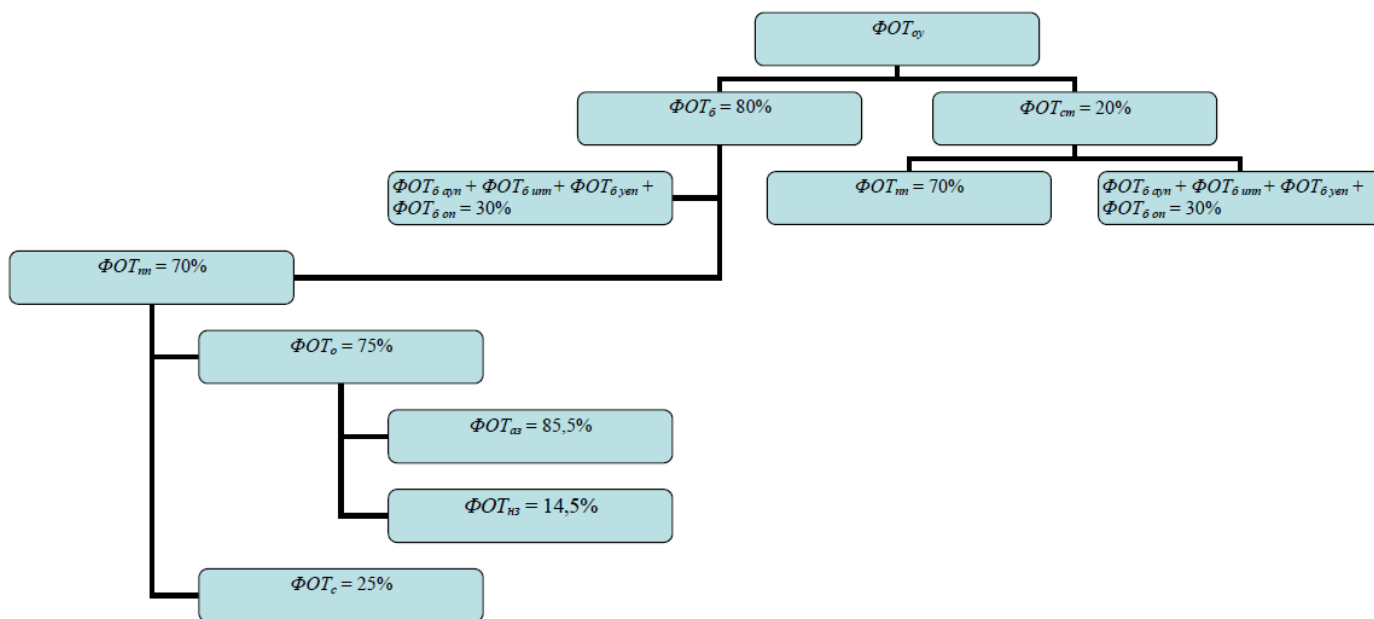
IX. Оплата труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

39. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Балашовского муниципального района Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 5 данного положения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений:



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

Конкретные размеры 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, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

	Виды работ	Компенсационный коэффициент
1.	<u>За работу с вредными и (или) опасными условиями труда</u>	
	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
2	<u>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</u>	
	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	<u>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</u>	
	за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
	за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
	за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	0,10
	за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
	за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
	за заведование учебными мастерскими	До 0,20
	при наличии комбинированных мастерских	0,35
	за заведование учебно-опытными (учебными) участками	До 0,25
	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 в кабинете вычислительной техники	До 0,05 за каждый работающий компьютер
	за руководство школьными методическими	До 0,10

объединениями	
за ведение делопроизводства	до 1
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
за руководство районными методическими секциями	0,15
за активное участие в федеральном эксперименте	До 0,15
за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	До 0,10
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	До 0,20
За работу общественным инспектором по охране прав детства	До 0,50
За охрану труда и технику безопасности в школе	До 0,3
За координацию работы по организации горячего питания, выдаче молока	До 0,25
За организацию работы Интернет-точки	До 0,1
За выполнение обязанностей секретаря педсовета	До 0,05
За заведование спортзалом	До 0,1
За работу по установке и обновлению СБППО	До 0,1
За обслуживание школьного сайта	До 0,15
За работу с пенсионным фондом, ведение электронных трудовых книжек	До 0,1
Молодым специалистам	До 0,15
За мониторинг КПОМО	До 0,5
За сопровождение учащихся в школьном автобусе	До 0,1
За работу уполномоченного по защите прав участников ОП	До 0,1
За курирование ГО и ЧС	До 0,1
За курирование воинского учета учащихся	До 0,1
За звание «Почетный работник общего образования РФ»	901 руб
За звание «Заслуженный учитель РФ»	1600 руб
За ученую степень кандидата наук	3200 руб
За организацию работы по ПБ	До 0,4
За организацию сан-дез. режима	До 0,4
За материальную ответственность	До 0,4
За работу в зимних условиях	До 0,6
За увеличение объёма работ	До 4
За обеспечение водно-питьевого режима	До 0,1
За работу в системе «Дневник.ру»	До 0,2
За работу в системе АИС Госзакупка	До 0,3
За организацию работы детских объединений	До 0,3
За расширение должностных обязанностей	До 0,3
За заведование электрохозяйством	До 0,5
За выполнение работ механика	До 0,5
За экспериментальную работу	До 0,2
За сложность и напряженность в работе	До 0,15

	За организацию подписной кампании	До 0,1
	За подготовку учащихся к итоговой аттестации	До 0,4
	За техническое обеспечение мероприятий	До 0,1
	За выполнение работ технического специалиста (ведение электронных баз данных, копирование и распечатывание материалов оценочных процедур, печать документов об образовании, организация технического сопровождения мероприятий в школе)	До 0,5
	Ответственный за (АИС, ЭЛАТ, МОРФ, ФЛАК, МИАС)	До 0,25
	Расширение зоны обслуживания	До 1
	Ответственный за питание в школе	До 0,6
	Мониторинг качества знаний	До 0,5
	Ответственный за подготовку и проведения ВПР, НИКО	До 0,4
	Заполнение электронный отчетов	До 0,4
	Ответственный за спортивную площадку	До 0,25
	Работа с библиотечным фондом	До 0,25
	Ведение сайта	До 0,15
	Заведование краеведческой комнатой	До 0,35
	Заведование спортивным залом	До 0,25
	Ответственный за профориентацию	До 0,3
	Заведование тренажерным залом	До 0,25
	За подготовку школьных праздников	До 0,35
	Ответственный за организацию работы по охране труда	До 0,5
	Работа с библиотечным фондом	До 0,3

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в 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 сельской местности - 71,43 рубля

**Положение
по установлению доплат 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:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) 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:

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

где:

C_{mi} — 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 обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка 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.

Положение

о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заведующий хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок