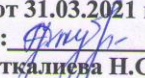


МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
С.КАЛДИНО ФЕДОРОВСКОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАССМОТРЕНО на  
педагогическом совете  
Протокол №03 от 31.03.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 39 от 31.03.2021 г.  
Директор школы:   
Джубанткалиева Н.С.



ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ  
С.КАЛДИНО ФЕДОРОВСКОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
(МОУ ООШ с.Калдино)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ ООШ с.Калдино (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Федоровского муниципального района, содержащих нормы трудового права (далее - Положение).

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

**педагогический работник** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с общеобразовательным учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной 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;

**молодой специалист** - педагогический работник общеобразовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным положением о молодом специалисте;

**оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки)** - фиксированные размеры оплаты труда работников общеобразовательных учреждений за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных и стимулирующих, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам общеобразовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников общеобразовательных 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.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплата до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) 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; мнения представительного органа работников;

4) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника общеобразовательного учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника муниципального общеобразовательного учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий (приложение № 1 к настоящему Положению).

*Основной персонал* - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом общеобразовательного учреждения целей деятельности этого общеобразовательного

учреждения: педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс и иные категории педагогического персонала.

*Вспомогательный персонал* - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом общеобразовательного учреждения целей деятельности этого общеобразовательного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

*Административно-управленческий персонал* - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники общеобразовательного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор общеобразовательного учреждения и заместитель директора.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором школы в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности работников Учреждения, их должностные оклады, штатную численность, и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств. Штатное расписание Учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее-МРОТ), установленного Федеральным законом.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, то работнику производится доплата до МРОТ.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств бюджета Саратовской области, из средств бюджета Федоровского муниципального района и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.13. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## **II. Порядок формирования системы оплаты труда**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения, исходя из:

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

б) объема средств, поступающих в установленном порядке общеобразовательному учреждению из бюджета Федоровского муниципального района;

- в) количества учащихся в Учреждении;
- г) средств от иной приносящей доход деятельности

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## **2.2. Распределение и использование фонда оплаты труда Учреждения**

2.2.1. 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 (ФОТ<sub>оу</sub>).

2.2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

2.2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы, включая:

- а) административно-управленческий персонал Учреждения;
- б) основной персонал (педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс, и иные категории педагогического персонала);
- г) вспомогательный персонал (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал), и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б пп}} + \text{ФОТ}_{\text{б ипп}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}} + \text{ФОТ}_{\text{б оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>б ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>б пп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ<sub>б ипп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ<sub>б увп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>б оп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

✓ выплаты по установленным окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов,

✓ компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.2.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между директором общеобразовательного учреждения и работниками.

Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет не более 30 процентов ФОТ.

2.2.5. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (тарифную ставку),
- повышенный коэффициент к окладу,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

### III. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Соотношение частей фонда оплаты труда педагогического персонала определяется как ФОТ о- не менее 70 %, ФОТс- не более 30%.

3.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$$

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

не менее 85% – фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз);

не более 15% – фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ нз).

В ФОТ пп входит также компенсация за книгоиздательскую продукцию, сумма которой зависит от количества педагогических работников из расчета 100 руб. в месяц на одного педагогического работника.

В случае если денежных средств на аудиторные занятия в ФОТ ау недостаточно, то допускается перераспределение ФОТ аз и ФОТ нз.

3.3. 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 – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз):

$$\text{Стп} = \frac{\text{Кол-во обучающихся по ступеням} \times \text{ФОТаз}}{\text{Чел./час} \times 52}, \text{ где:}$$

где: ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

чел./час рассчитывается по формуле:

$$\text{чел./час} = \frac{\text{кол-во обуч. по ступеням} \times \text{часы предм. (по учебному плану)}}{\text{кол-во недель по ступеням}}$$

52 - количество недель в календарном году;

Количество недель по ступеням:

1 класс – 33 недели;  
2-3,5-8,10 класс – 35 недели;  
4,9,11 класс – 34 недели;

#### **IV. Порядок установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и расчета заработной платы работников Учреждения**

##### **4.1. Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы**

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы приложением № 2.

Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

4.1.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников классов для детей с ограниченными возможностями здоровья увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

Увеличение оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы образует новый должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы общеобразовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад, ставку) заработной платы.

4.1.3. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 15 % от должностного оклада. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад). Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.1.4. Должностные оклады основного и вспомогательного персонала общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно таблиц 1-2 Приложения № 2 к настоящему Положению.

4.1.5. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений, устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.1.6. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

##### **4.2. Порядок расчета окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

4.2.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, осуществляется по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз} + 100 \text{ руб.}, \text{ где}$$

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

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

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

100 руб.- компенсация за книгоиздательскую продукцию.

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

4.2.2. 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, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

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

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.2.4. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно связанная с образовательной деятельностью, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

#### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К <sub>i</sub> )
•	Классное руководство	до 1
•	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
•	Кружковая работа	до 1
•	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2- 1,5
•	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
•	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
•	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

$Днз = \text{сумма (от } i=1 \text{ до } b) \text{ Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$ , где:

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз<sub>i</sub> – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$U_i$  – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$K_i$  – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости (до 1).

Каждым педагогическим работником, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, составляется график неаудиторной нагрузки на учебный год, который утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

#### ***4.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников.***

4.3.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников производится в случаях:

- ✓ изменения группы по оплате труда общеобразовательного учреждения;
- ✓ получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ присвоения почетного звания.

4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

#### ***4.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда***

4.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- ✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательных учреждениях;
- ✓ за часы педагогической работы по обучению по индивидуальному учебному плану;

4.4.2. Если уроки замещались в разных классах, то расчет ведется по каждому классу отдельно, затем суммируется результат.

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

#### ***4.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников***

4.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку



заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

4.5.6. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской (педагогической) работы, если оно превышает норму часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой преподавательской (педагогической) работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

#### ***4.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников***

4.6.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.)

4.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с:

- участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в общеобразовательном учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в общеобразовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по общеобразовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

#### **4.7. Порядок определения уровня образования**

4.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы определяется на основании дипломов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.7.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательном учреждении, оклады (должностные оклады, ставки) заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.7.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады, 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 другим аналогичным специальностям;

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

4.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии общеобразовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором общеобразовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

#### **4.8. Порядок расчета оклада иных категорий педагогического персонала**

4.8.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б.}} + Y_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б.}}$  - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) иных категорий педагогических работников определяется в соответствии с таблицей № 1 приложения № 2 к настоящему Положению;

$Y_{\text{кп}}$  - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных общеобразовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

4.8.2. Педагогическим работникам иных категорий общеобразовательного учреждения за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

#### **4.9. Порядок расчета оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

4.9.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения, определяются в соответствии с таблицей № 2 приложения № 2 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки.

4.9.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Компенсационные выплаты - это доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, работе в ночное время, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие

праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к повышенным окладам (для педагогических работников городской местности с учетом квалификационной категории; для сельской местности с учетом квалификационной категории и 25% за работу в сельской местности) заработной платы работников после начисления повышенных коэффициентов в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда. *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах*, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.5.1. *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах*, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

5.5.2. Выплаты за работу *в условиях, отклоняющихся* от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ производятся в следующих размерах:

✓ за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания и составляет до 30% от оклада, либо фиксированная сумма.

✓ оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

✓ доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работнику в размере 35 процентов от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

✓ оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

✓ доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, производится в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.6. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией общеобразовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора общеобразовательного учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях материального поощрения работников за заслуги и одновременно стимулирования (мотивации) к дальнейшему повышению уровня качества и количества труда в общеобразовательных учреждениях предусматриваются выплаты стимулирующего характера

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за выслугу лет (стаж непрерывной работы);
- ✓ премиальные выплаты.

6.3. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, отраженных в портфолио и оценочных листах и представленных для рассмотрения в специально созданную в общеобразовательном учреждении комиссию (приложение № 9 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к повышенным окладам (для педагогических работников городской местности с учетом квалификационной категории; для сельской местности с учетом квалификационной категории и 25% за работу в сельской местности) заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательного учреждения.

Стимулирующая выплата работникам выплачивается ежемесячно.

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

6.4.1. выплату, устанавливаемую на *определенный срок*:

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

✓ 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) надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;
- 3) надбавку за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- 4) надбавку за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.
- 5) надбавку за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (приложение № 8 к настоящему Положению).

Порядок установления выплаты стимулирующего характера определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению и закрепляется локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки).

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

- 1) надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области";
- 2) надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

6.6. Выплаты за выслугу лет (стаж непрерывной работы).

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников общеобразовательного учреждения изложен в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.6.1. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, надбавки за стаж педагогической работы могут устанавливаться в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)):

✓ 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;

✓ 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.

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

6.7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в общеобразовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования (молодым специалистам), 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.

6.8. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 [статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#), устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.9. Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается стимулирующая выплата по итогам работы за полугодие, на основании заявления на имя директора.

6.10. Вышедшим из декретного отпуска, из длительного отпуска сроком до года, согласно п.5 ст.45 № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации», сохраняется итоговый балл, установленный за предыдущий период данному работнику.

6.11. *Премияльные выплаты* включают в себя:

✓ 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).

6.11.1. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) и не может превышать 100 % от его должностного оклада (оклада) за счёт экономии фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

## **VII. Порядок и условия выплаты единовременных выплат, не входящих в систему оплаты труда**

7.1. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты:

✓ по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием со дня рождения), при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника;

✓ в случае увольнения в связи с выходом на пенсию при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет - в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника

✓ связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная выплата может выплачиваться два раза в год (один раз в год – к Международному женскому дню 8 марта (женщинам) и Дню защитника Отечества (мужчинам), один раз в год - ко Дню учителя) в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника.

7.2. Решение о размере и выплата единовременной выплаты работникам принимает руководитель общеобразовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, а руководителю общеобразовательного учреждения – Учредитель.

### **VIII. Порядок и условия оплаты труда директора и его заместителей**

8.1. Норма часов работы директора общеобразовательного учреждения и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 40 часов в неделю.

Норма часов работы директора общеобразовательного учреждения, расположенного в сельской местности, и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 36 часов в неделю.

8.2. Оплата труда директора общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПпср \times K, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

K- коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

8.3. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений (приложение № 5 к настоящему Положению):

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

8.4. При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы директора общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

8.5. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в размере от 50 до 90 процентов от оклада директора общеобразовательного учреждения.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям директора Учреждения, предусматриваются настоящим Положением и 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, иными нормативными правовыми актами Саратовской области и муниципальными нормативными правовыми актами Федоровского муниципального района.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения предусматриваются настоящим Положением.



Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности общеобразовательного учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и осуществляются в соответствии с приказом директора школы.

8.8. Доплаты директору Учреждения, его заместителям за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области" осуществляются из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

8.9. Отнесение к группе оплаты труда директора Учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения.

К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательного учреждения: численность работников общеобразовательного учреждения, количество обучающихся (воспитанников) по списочному составу на начало учебного года.

8.10. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется учредителем один раз в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы общеобразовательного учреждения.

8.11. В период осуществления капитального ремонта общеобразовательного учреждения, за директором сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта учреждения, но не более, чем на один год.

8.12. Стимулирующие выплаты директору общеобразовательного учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа управления образования администрации Федоровского муниципального района.

8.13. Объем средств, направляемый на стимулирование директора общеобразовательного учреждения, определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда работников образовательного учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет не более 0,5 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

8.14. Размер стимулирующей выплаты директору общеобразовательного учреждения определяется в денежном эквиваленте (процентном эквиваленте к должностному окладу согласно присвоенным баллам по критериям) в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности общеобразовательного учреждения. Критерии и показатели качества и результативности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений разрабатываются и утверждаются Управлением образования администрации Федоровского муниципального района. (приложение № 11 к настоящему Положению).

8.15. Вновь назначенному директору общеобразовательного учреждения стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио руководителей общеобразовательных учреждений Федоровского муниципального района.

8.16. Стимулирующая выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается 1 раз в год (за период с января по декабрь) и выплачивается ежемесячно.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей с учетом стимулирующих выплат.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников общеобразовательного учреждения.

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых общеобразовательным учреждением услуг, общеобразовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих

должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

9.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим Положением.

## **Отнесение персонала общеобразовательного учреждения по группам**

**Административно-управленческий персонал:** директор общеобразовательного учреждения, заместитель директора;

**Основной персонал:**

✓ педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель);

✓ иные категории педагогического персонала (учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, педагог-библиотекарь, воспитатель, музыкальный руководитель, заведующий филиалом, мастер производственного обучения);

**Вспомогательный персонал:**

✓ учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, секретарь руководителя, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, инженер по охране труда, младший воспитатель);

✓ обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, водитель автомобиля, осуществляющий подвоз обучающихся, оператор котельной, машинист по стирке и ремонту белья (одежды), кладовщик, повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий, грузчик, ведущий бухгалтер, медицинская сестра)

**Размеры окладов**  
(должностных окладов, ставок заработной платы) работников общеобразовательных учреждений

Таблица 1

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1	учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, педагог-библиотекарь, воспитатель, музыкальный руководитель	9 159
2	заведующий филиалом: 1 группа оплаты труда	14491
3	Мастер производственного обучения	11 447

Таблица 2

Должностные оклады вспомогательного персонала общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		
1	заведующий хозяйством	5607
7	младший воспитатель СПДО не имеющий профессионального образования имеющий профессиональное образование	9631
<i>Обслуживающий персонал</i>		
10	сторож	5414
11	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и сооружений	5414
13	Оператор котельной	5414
14	Подсобный рабочий	5414
17	Повар	5414

Базовые оклады, указанные в Таблице №1, при начислении компенсационных и стимулирующих выплат должны быть увеличены:

для педагогических работников городской местности с учетом квалификационной категории;

для сельской местности с учетом квалификационной категории и 25% за работу в сельской местности.

**Размеры повышения**  
должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Школы за  
специфику работы

№ п/п	Специфика работы	Размер повышения в процентах к должностным окладам
1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития и нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю	15
	работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
2	За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
	учителям	20
3	За работу в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности	25

\* В классах, группах, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

### Доплата

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника  
общеобразовательного учреждения, но непосредственно связанную с  
образовательной деятельностью

№ п / п	Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки зарботной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1	Учителям:	
1.1.	за проверку письменных работ в 1-4 классах	10
1.2.	за проверку письменных работ в 5-11 классах:	
	- русскому, родному языку и литературе;	15
	-по математике, иностранному языку, черчению, стенографии, конструированию, технической механике;	10
	-по истории, химии, физике, географии, биологии	5
2	Учителям, преподавателям:	
2.1.	за заведование кабинетами	до 10
2.2.	за заведование учебными мастерскими	до 10
	при наличии комбинированных мастерских	до 15
2.3.	за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25
2.4.	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	до 15
3	работникам за работу с библиотечным фондом учебников (при отсутствии библиотекаря)	до 20
4	работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате соответствующей должности)	до 30
5.	за работу в системе ПФДО, ФРДО	до 25
6.	за выполнение функций классного руководителя	**
7.	за организацию горячего питания	до 25
8.	за ведение школьного сайта, инстаграмм	до 25
9.	за сопровождение обучающихся к месту обучения (для школ, осуществляющих подвоз обучающихся школьным автобусом)	до 10
10.	за работу в автоматизированных информационных системах	до 25
11.	за работу с электронными трудовыми книжками, с электронными больничными листами, с ПФР (сдача отчетов СЗВТ) (при отсутствии в штате специалиста по кадрам)	до 30
12.	за работу с общественными объединениями (ЮИД, ЮПП и др.)	до 10
13.	за работу школьных музеев или музейных комнат	до 10
14.	иную работу по специфике	до 50

	общеобразовательного учреждения	
--	---------------------------------	--

\* конкретный размер доплаты устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзом.

\*\*за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 руб. на одного обучающегося в городской местности и 71,43 руб.- в сельской местности, но не более 1 000 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 классах (классах-комплектах) общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, с наполняемостью менее 14 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство за счет средств Федерального бюджета в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 1 сентября 2020 года № 745 –П «О порядке предоставления из областного бюджета субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов области на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций»



### Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

#### 1. Показатели отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

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

№/№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в общеобразовательном 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 общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		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 общеобразовательном учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в общеобразовательном 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, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в общеобразовательном учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в общеобразовательном учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в общеобразовательном учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в общеобразовательном учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в общеобразовательном учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в общеобразовательном 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 общеобразовательном учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования, учреждений культуры, в том числе – за рамками федеральной государственной образовательной системы	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта общеобразовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения,	из расчета за каждое структурное подразделение	10
17.	Организация и проведение на базе общеобразовательного учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в общеобразовательном учреждении	обеспечено	10
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

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

## 2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

- 2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается один раз в год учредителем общеобразовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- 2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;
- 2.3. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
- 2.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в общеобразовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 2.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения.

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
<p>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</p>	<p>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</p>
II	II

1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	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)
III	III
Учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели, концертмейстеры, аккомпаниаторы и другие специалисты по работе с детьми и подростками

**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, музыкально-педагогических, 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 воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) 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 порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией общеобразовательного учреждения совместно с Управляющим советом 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 директором общеобразовательного учреждения (таблица № 1 к настоящему положению).

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции общеобразовательного учреждения.

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

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода (на 01.09. текущего года).

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

### **II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной в общеобразовательном учреждении.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением о Комиссии (приложение № 9 к Положению о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Федоровского муниципального района Саратовской области).

10. Педагогические работники общеобразовательного учреждения самостоятельно 1 раз в отчетный период, указанный в пункте 7 настоящего Положения, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают их в Комиссию не позднее 25.08. текущего года.

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

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

### **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

13. 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.

14. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

региональная программа мониторинговых исследований.

15. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

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

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

17. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

18. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

19. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес 1 балла) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

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.

20. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в общеобразовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования (молодым специалистам), 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.

21. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 [статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#), устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения

заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

22. Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается стимулирующая выплата по итогам работы за полугодие, на основании заявления на имя директора.

23. Вышедшим из декретного отпуска, из длительного отпуска сроком до года, согласно п.5 ст.45 № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации», сохраняется итоговый балл, установленный за предыдущий период данному работнику.

**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 общеобразовательного учреждения устанавливаются общеобразовательным учреждением по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для педагогических работников.

3. Установление условий стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Примерные направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения даны в таблице № 1 к настоящему положению.

5. Оценочный лист заполняется каждым работником за отчетный период самостоятельно. В оценочном листе указываются показатели эффективности деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью (таблица № 2 к настоящему положению).

Таблица № 1

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимально возможный балл
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	15
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся	20
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	15
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	15
	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	15
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников Школы	10
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:	
	отсутствие правонарушений, совершенных	10

	обучающимися	
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	5
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением	5
	охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	5
	обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы	5
	работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	5
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	5
	Включенность в методическую работу, разработка программ элективных курсов	5
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	10
	участие в организации и проведении родительских собраний	5
	участие в работе педагогического совета	5
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	5
	наличие публикаций	5
	наличие обобщенного опыта работы	5
	признание высокого профессионализма социального педагога, наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	5
	награждение: региональный уровень; уровень Школы	10
	взаимодействие с субъектами профилактики, взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	5
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования	позитивные результаты деятельности педагога-организатора, победители и призёры конкурсов детских общественных организаций	10
	наличие детской общественной организации	5
	победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	8
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни	10
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	5
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	5
	профессиональные достижения, победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора	10

	наличие публикаций	10
	наличие обобщенного опыта работы	5
	включенность в методическую работу, зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	15
	разработка факультативов, кружков и т.д.	10
	признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями, наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся	7
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность	10
	подготовка дидактического и раздаточного материала	10
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	15
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	15
	ведение документации	10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	10
	проведение психологической диагностики	15
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)	15
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность	15
	подготовка дидактического и раздаточного материала	10
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	15
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	15
	ведение документации	10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	15
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	15
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	15
	оформление тематических выставок	10
	выполнение плана работы библиотекаря	10
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	15
	обеспечение безопасности перевозки детей	15
	отсутствие ДТП, замечаний	15
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Школы,	15
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	15
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок	10
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	15
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10

**ПРИМЕРНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
выполнения критериев и показателей эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату стимулирующей части заработной платы за период работы с

(указывается период работы)

Направления оценки результативности профессиональной деятельности работника	Максимально возможный балл	Результативный балл	Фактический балл по решению комиссии	Размер стимулирующей части заработной платы работника
ИТОГО:				

Подписи членов комиссии:

## **Положение о комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения (далее - Комиссия) создается для распределения средств, направляемых на стимулирование работников общеобразовательного учреждения в целях повышения результативности деятельности работников общеобразовательного учреждения, а также усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации уставных задач.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством в сфере образования, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Федоровского муниципального района, уставом общеобразовательного учреждения и настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения: административно- управленческому (кроме директора школы), педагогическим работникам, иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения.

### **2. Состав и формирование Комиссии**

2.1. В состав Комиссии могут входить наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники общеобразовательного учреждения, председатели ШМО, заместители директора по УВР, председатель первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия создается и ликвидируется решением общего собрания работников общеобразовательного учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

2.3. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек:

- председатель комиссии - 1;
- заместитель председателя - 1;
- секретарь комиссии - 1;
- члены комиссии - 2.

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

2.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

2.6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

### **3. Задачи Комиссии**

3.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников общеобразовательного учреждения на основании представленных работниками общеобразовательного учреждения портфолио и оценочных листов (таблица № 1 к приложению № 7 и таблицы № 1-2 к приложению № 8).

3.2. Комиссия рассматривает представленные критерии, определяет размер стимулирующей части заработной платы работника общеобразовательного учреждения.



3.3. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

#### **4. Права и обязанности членов Комиссии**

4.1. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в заседании Комиссии, обсуждении представленных документов и принятии решений Комиссией;
- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

4.2. Члены Комиссии обязаны:

- член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и справедливости.

4.3. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания работников общеобразовательного учреждения в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении из общеобразовательного учреждения.

4.4. На основании протокола общего собрания работников общеобразовательного учреждения принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

4.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

#### **5. Организация работы Комиссии.**

5.1. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от числа членов Комиссии.

5.2. Заседание Комиссии проводится 1 раз в год (на 01.09.), или по мере необходимости.

5.3. Комиссия рассматривает все представленные работниками общеобразовательного учреждения критерии и подтверждения (портфолио и оценочные листы), анализирует информацию, представленную работником. В случае несогласия с оценкой результативности деятельности работника делает поправки в критериях, аргументирует свои поправки и отмечает их в протоколе.

В конце критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогического работника Комиссия проставляет итоговый балл и определяет размер стимулирующей части заработной платы работника общеобразовательного учреждения.

5.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

5.5. В случае равенства голосов решающим является голос председателя.

5.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих, оформляются протоколом и предоставляются директору общеобразовательного учреждения.

5.7. Протокол Комиссии подписывается всеми членами Комиссии, принимающими участие в работе.

5.8. Данный протокол окончательно рассматривается и согласовывается на Управляющем совете, затем утверждается директором общеобразовательного учреждения.

5.9. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в общеобразовательном учреждении. Они доступны для ознакомления всем работникам общеобразовательного учреждения, за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

5.10. Комиссия не вправе разглашать информацию, конфиденциальный характер.

#### **6. Делопроизводство**

6.1. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

6.2. Протоколы Комиссии хранятся 1 год, критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера – 1 год.

### **7. Заключительные положения**

7.1. На основании решения Комиссии директором общеобразовательного учреждения издается приказ об утверждении размеров стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения .

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

## **Положение о молодом специалисте**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

### **2. Статус молодого специалиста**

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в общеобразовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в общеобразовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в общеобразовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с общеобразовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной общеобразовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается. Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том

числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

**Положение  
о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей  
общеобразовательных муниципальных учреждений  
Федоровского муниципального района Саратовской области**

**1. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".
2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных муниципальных учреждений Федоровского муниципального района Саратовской области (далее - руководителей учреждений) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
3. Разработка, дополнение, изменение и утверждение критериев и показателей качества и результативности деятельности руководителей учреждений относится к компетенции управления образования администрации Федоровского муниципального района.
4. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом Управления образования.

**Условия стимулирования**

5. Достижение высокого качества и доступности общего образования;
6. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;
7. Формирование системы воспитательной работы;
8. Формирование позитивного имиджа учреждения в местном сообществе;
9. Эффективность управленческой деятельности руководителя общеобразовательного учреждения;
10. Профессиональные достижения руководителя.

**Порядок стимулирования**

11. Управление образования администрации Федоровского муниципального района формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений (далее комиссия) из числа представителей учредителя, профсоюзных органов, общественности (по согласованию) и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования руководителей.
12. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.
13. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление образования администрации Федоровского муниципального района издает приказ о стимулирующих выплатах.

**Порядок определения размера стимулирующих выплат**

14. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с января по декабрь включительно, на максимальное количество баллов всех руководителей.

15. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения за период с января по декабрь рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.