

Рассмотрено  
Педагогический совет  
протокол № 8 от 29 октября 2020 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Основная общеобразовательная школа с.Красная Речка Пугачевского**  
**района Саратовской области»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 30 июня 2008 года № 629 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 7 ноября 2012 года № 1291 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Пугачевского муниципального района».

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с.Красная Речка Пугачевского района Саратовской области» (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда в отношении работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с.Красная Речка Пугачевского района Саратовской области» (далее - учреждения), участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией Пугачевского муниципального района и принимается с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждения самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Учреждение самостоятельно формирует штатное расписание в пределах имеющихся средств и источников формирования фонда оплаты труда.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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.

1.4. В учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения, участвующего в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

## **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, исходя из:

областного норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения, установленного законом Саратовской области (далее норматива финансирования);

поправочного коэффициента к областному нормативу финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения;  
количества обучающихся в учреждении;  
доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ.

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

2.3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (N \times Д) \times П \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент;

Д - доля ФОТ в нормативе финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ;

У - количество обучающихся в учреждении.

2.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{моу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть ФОТ;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле и устанавливается в процентном отношении к фонду:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{моу}} \times Ш, \text{ где:}$$

Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ.

2.5. Коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа директора учреждения и составляет 20 %.

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

административно-управленческий персонал - 14,4%;

педагогические работники - 70 %;

иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.) – 15,6%;

учебно-вспомогательный персонал (лаборант, инспектор по кадрам, заведующий библиотекой, инженер по охране труда и технике безопасности, секретарь и др.) - 0%;

обслуживающий персонал (гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию территории, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по текущему ремонту и др.) - 0%

и складывается из:

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

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;  
ФОТпп - фонд оплаты труда педагогических работников;  
ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;  
ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;  
ФОТбоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

2.7. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ педагогических работников в базовой части ФОТ.

2.8. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между работником и руководителем учреждения.

2.9. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

### **III. Определение стоимости 1 ученико-часа в учреждении**

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где:}$$

ФОТбпп - базовая часть ФОТ педагогических работников;

ФОТо - общая часть ФОТ;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТбпп} \times \text{С}, \text{ где:}$$

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТбпп - базовая часть ФОТ педагогических работников;

С - коэффициент размера специальной части ФОТбпп.

Коэффициент специальной части устанавливается учреждением на основании приказа директора учреждения и составляет 30%.

3.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.3. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников 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 педагогических работников, состоит из:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаэ} + \text{ФОТнэ}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть ФОТ педагогических работников;  
ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости;  
ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется учреждением исходя из специфики его образовательной программы и утверждается приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Фонд оплаты аудиторной занятости составляет 85%, фонд оплаты неаудиторной занятости составляет 15%.

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

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического работника.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times v)_n \times 52}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;  
52 - количество недель в календарном году;  
34 - количество недель в учебном году;  
ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости педагогических работников;  
а - среднегодовое количество обучающихся в классах;  
в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;  
n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) в учреждении составляет 14,7 руб.

3.6. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормативами.

3.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области,

рассчитанные учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаемые в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»;

выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются учреждением самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения;

выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию устанавливаются в соответствии с пунктом 3.9 настоящего Положения.

3.8. При определении размера повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

включение предмета в государственную итоговую аттестацию обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, составляет -%;

дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания рабочих программ по предмету, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.), составляет -%;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастающими особенностями обучающихся и особенностями, связанные с их развитием (начальная школа), составляет -%;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализацию, составляет - %.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

3.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию (на период действия данной категории);

1,10 - для педагогического работника, имеющего первую категорию;

1,15 - для педагогического работника, имеющего высшую категорию;

1,0 - для педагогического работника, не имеющего категорию.

#### **IV. Определение размера оклада педагогических работников**

4.1. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times Y \times A \times K + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где}$$

O – оклад педагогического работника;

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

Y – количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей степени обучения). Малокомплектное общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет значения показателя «Y – количества обучающихся на начало учебного года»: фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе или средняя наполняемость классов на соответствующей степени обучения (в общеобразовательном учреждении);

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

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

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению);

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

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

#### **V. Установление размера оклада иных работников учреждения**

5.1. Должностные оклады иных педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, и аттестации на соответствие занимаемой должности.

5.2. Уровень образования иных педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

5.3. Должностные оклады иных педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 1:

**Должностные оклады (ставки заработной платы)  
иных педагогических работников учреждения**

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего), учитель, педагог-библиотекарь	9159,00

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, 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 другие аналогичные специальности;

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

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

5.5. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицами:

**Должностные оклады  
библиотечных работников учреждения**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.) Группа по оплате труда руководителей учреждений образования
-------	------------------------	---



		I	Без категории	
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования	8604	7101	

5.6. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала и должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 7 ноября 2012 года № 1291.

Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, руководителем учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет руководитель.

## **VI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;  
премиальные выплаты.

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

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

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

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

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

## **VII. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной постановлением главы администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 30 июня 2008 года № 629.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения от 70 до 90 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

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

## **VIII. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

8.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и нормативными правовыми актами Пугачевского муниципального района, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений образования.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. В пределах фонда оплаты учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- на лечение работников (в зависимости от тяжести заболевания);
- в связи со стихийными и техногенными авариями и катастрофами;
- смерть работника или его близких родственников.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

9.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника или близкого родственника, в случае смерти работника, при условии обеспечения финансовыми средствами. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику учреждения указывается её размер.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа  
с.Красная Речка Пугачевского района  
Саратовской области»

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Педагогическим работникам 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 1000 руб. в месяц на одного педагогического работника.

<b>Виды работ</b>	<b>Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости</b>
<b>1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда</b>	
За особые условия труда.	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
За работу в ночное время	Не менее 0,35
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
<b>За проверку письменных работ в школе</b>	
За проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
За проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
За проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,10
За заведование учебными мастерскими	0,20
За заведование учебно-опытными участками учреждения	0,20
За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	До 1,0
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	До 0,40
За обслуживание работающего компьютера в кабинетах вычислительной техники и других учебных кабинетах	0,05 за каждый работающий компьютер
За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	До 0,15
За работу с молодыми специалистами	До 0,30
Обслуживание школьного сайта	0,05
За работу в программе «Элат-М»	0,05
Ответственный за ведение документации по охране труда	0,20
Ответственный за ведение АИС «Зачисление ОО»	0,20
За работу в музее	0,10
За отчеты в пенсионный фонд и за работу на сайте ГМУ	0,30
За работу в системе «СтатГрад»	До 0,30
За работу МО школы	0,10
За работу председателя профсоюзной организации	0,10
За работу администратора электронного дневника	До 0,10
За формирование положительного имиджа ОО	0,05
За работу уполномоченного службы медиации	До 0,10
За работу уполномоченного по защите всех прав образовательного процесса	До 0,20
За заполнение мониторинга	0,10
За работу оператора КПМО	0,10
За качество и интенсивность работы	До 2000 рублей

За работу ответственного за безопасность школы	до 5500 рублей
За ведение протоколов совещаний и педсоветов	По 500 рублей
За работу со слабыми учащимися	До 2000 рублей.
За работу с отходами учреждения	До 1500 рублей

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа  
с.Красная Речка Пугачевского района  
Саратовской области»

### **Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость**

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$Днз = \sum_{i=1}^7 Стп * Чазі * Уі * А * Кі$$

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

Чазі – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

#### **Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

№ п/п	Виды работ	Нормы времени	Примечание	Форма отчетности
1.				

1.1	Подготовка к урокам	От 30 мин до 2 часов на 1 урок	Учитывается сложность предмета, вид урока, стаж работы педагогического работника, степень новизны программы	Конспекты учебных занятий
1.2	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	До 1 часа в месяц		Дидактический материал, наглядные пособия
1.3	Прием экзаменов, предусмотренных учебным планом	До 6 часов на класс в год	Приказ	Протоколы экзаменов
1.4	Составление контрольных работ	До 1 часа на один вариант		Контрольные работы
1.5	Проведение кружковых занятий	До 204 часов в год (в зависимости от числа классов)	Приказ	План работы кружка, журнал проведения кружковых занятий
1.6	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. (по итогам прошлого года)	До 1 часа в неделю за одного призера		Диплом призера
1.7	Проведение дополнительных занятий, консультаций с обучающимися	До 4 часов в неделю	График дополнительных занятий утверждается зам.директора	Журнал проведения дополнительных занятий (дата, список, тема)
<b>2. Методическая и опытно – экспериментальная работа</b>				
2.1	Разработка новых учебных программ	До 10 часов на 24 стр.	В индивидуальном плане работы фиксируются названия программы, примерный объем	Программа курса учебного предмета
2.2	Разработка, подготовка к изданию методических разработок, сборников задач и т. п.	До 10 часов на 24 стр.	В индивидуальном плане работы фиксируются тема, примерный объем	Изданный материал
2.3	Руководство методическим объединением	До 50 часов в год		План методического объединения, протоколы заседаний
2.4	Участие в работе педсовета, методического	До 20 часов в год		Тексты выступлений,

	объединения			запись в индивидуальном плане работы
2.5	Руководство или участие в опытно-экспериментальной работе	До 30 часов в год	В индивидуальном плане фиксируются тема и статус экспериментальной площадки	Отчет о работе в качестве руководителя или участника с приложением разработанных материалов
2.6	Подготовка и участие в «круглых столах», конференциях, семинарах	До 10 часов в год		Тексты статей, докладов, выступлений
2.7	Оказание методической помощи педагогическим работникам (наставничество)	До 40 часов в год	Наиболее опытные педагогические работники, имеющие высшую категорию	Запись в индивидуальном плане работы
<b>3. Организационная работа</b>				
3.1	Классное руководство (Работа с родителями)	До 10 часов в год		Запись в индивидуальном плане работы
3.2	Классное руководство (работа с детьми)	До 4 часов в неделю		План работы классного руководителя, дневник наблюдения за обучающимися, классный журнал, дневник обучающегося
3.3	Участие в подготовке и проведение школьных и др. мероприятий	До 20 часов в год	Приказ	Запись в индивидуальном плане работы
3.4	Ведение сайта образовательного учреждения	До 20 часов в год	Приказ о возложении обязанностей	Сайт ОУ
3.5	Ведение базы данных «Директор» и др.	До 30 часов в год	Приказ о возложении обязанностей	Базы данных
3.6	Участие в мониторинговых и социологических исследованиях	До 10 часов в год		Запись в индивидуальном плане работы
3.7	Выполнение заданий администрации образовательного	До 10 часов в год		Запись в индивидуальном плане

	учреждения		работы
--	------------	--	--------

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

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

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

Чазі – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі- коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план – график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

№ п/п	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Кі)
1	Классное руководство	До 1
2	Проведение родительских собраний и работа с родителями	До 1
3	Кружковая работа	До 1
4	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	До 1,2-1,5
5	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	До 0,5
6	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	До 0,03
7	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	До 0,03



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа  
с.Красная Речка Пугачевского района  
Саратовской области»

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная  
общеобразовательная школа с.Красная Речка Пугачевского района  
Саратовской области»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации Пугачевского муниципального района Саратовской области от 30 июня 2008 года № 629 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте учреждения критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.4. Администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный нормативный акт, определяющий перечень критериев и показателей. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

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

## **II. Порядок стимулирования**

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

2.2. Работники учреждения, кроме обслуживающего персонала, самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным нормативным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

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

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

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

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников, государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные общеобразовательные программы основного общего и среднего общего образования;

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

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

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

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

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

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

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы 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.