

Принято на собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 5 от 15.11.2014 г.

Рассмотрено на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 2 от 15.11.2014г.



## Положение об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «ООШ №24 с. Ревино»

### Общие положения и основные понятия

1. Правовым основанием разработки Положения являются часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года №254-П «О новой системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений».

Настоящее Положение определяет общие требования к оплате и стимулированию труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (далее – учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

В Положении используются следующие понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала бюджетных и казенных общеобразовательного учреждения.

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных бюджетных и казенных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

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

## II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений осуществляется за счет субсидий областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений формируется исходя из объема ассигнований областного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и субсидий областного бюджета, также направляются муниципальными учреждениями на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет) должен составлять не менее 15 процентов средств, направляемых на должностные оклады.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений, предусмотримый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета в местном бюджете, а также объем ассигнований, предусмотримый в бюджетных сметах подведомственных им муниципальных казенных общеобразовательных учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными казенными общеобразовательными учреждениями государственных услуг.

Объем субсидий, предоставляемых муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению на выполнение государственного задания, может быть уменьшен в течении срока его выполнения только при соответствующем изменении государственного задания.

2.2. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений устанавливается решением представительного органа района.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times Д \times У,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У - количество учащихся в учреждении.

## III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

4. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times ц,$$

где:

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости и не должен превышать 5 процентов.

#### **IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

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

заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>оу</sub>);

учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

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

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

где:

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш},$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,2.

Не более 5 процентов от установленной учреждением стимулирующей части ФОТ (ст) (конкретный размер устанавливается нормативными актами учреждения) может быть направлено на выплаты премиального характера:

- выплаты за особые достижения в работе;
- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками, знаменательными и юбилейными датами;
- единовременные выплаты в связи с награждением Почетными грамотами и благодарственными письмами Губернатора Саратовской области, Министерства образования Саратовской области, администрации Красноармейского муниципального района Саратовской области, управления образования администрации Красноармейского муниципального района.

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

- а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б пп}} + \text{ФОТ}_{\text{б ипп}} + \text{ФОТ}_{\text{б уvp}} + \text{ФОТ}_{\text{б оп}},$$

где:

ФОТб ауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непо-

средственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

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

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

#### **V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении**

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с, где:}$$

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1.

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаэ} + \text{ФОТнэ.}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОГаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из



специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

**ФОТаз x 34**

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a - среднегодовое количество обучающихся в классах;

b - 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.

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1 к Положению;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для

его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы – до 1,03;

д) право, экономика, технология – до 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

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

#### **VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Днз}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2).

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

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исчисляется исходя из стоимости ученического часа работы учителя в классе, учеником которого является обучаемый на дому:

$$O = \text{Стп} * \text{УЧ} * \text{К} * \text{G}$$

(кроме воспитанников детского дома, так как детский дом и школа соединены теплым переходом), где

Стп – стоимость ученического часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

УЧ – учебная нагрузка педагогического работника в месяц;

К – повышающий коэффициент за сложность предмета,

G- количество обучающихся в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

По СанПиН продолжительность учебного занятия обучения детей на дому не может быть более 45 минут. Нормируемая часть рабочего времени преподавателя определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы между занятиями. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке в зависимости от тяжести заболевания ребенка.

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

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

25. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

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

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

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях № 3,4.

## **VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения**

27. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{К},$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

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

При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы руководителя образовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

28. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII Положения.

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

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

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

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

Показатели	Условия	Количество
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных и в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других;	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся)	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую	1 0,5

	высшую квалификационную	1
6. Наличие групп продленного дня		20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с кругло-суточным пребыванием воспитанников; 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях,	10 30
8. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с обучающимися (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого	0,5
10. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	за каждый класс	10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	3

13. Наличие собственного оборудованного лицензированного здравпункта, лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного		15
14. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и самоходной техники на балансе образовательного учреждения; учебных кораблей, катеров,	за каждую единицу  за каждую единицу	3, но не 20  20

самолетов и другой учебной техники		
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений	30
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
17. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов	- находящихся на территории образовательного учреждения очистных колодцев;  - топочные и другие отдельно стоящие сооружения на территории.	7,5  7,5
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20. Наличие действующих учебно- производственных	степени оборудованности	10

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

п / п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Общеобразовательные учреждения всех типов и видов	свыше 500	от 351 до 500	от 291 до 350	до 290

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

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

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

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

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

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

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

38. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается органами местного самоуправления Красноармейского муниципального района.

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 26 раздела VIII Положения.



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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда - учитель технического труда 5-8 класс (столярные работы); - учитель информатики.	до 0,07 до 0,12 (в кабинете информатики)
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
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 школах</b>	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах (русский язык, математика)	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
ино- странному 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
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждения	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0

Виды работ	Компенсационный коэффициент
зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство муниципальными, школьными методическими	0,10
должности секретаря или делопроизводителя) и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

В соответствии с гарантиями, предусмотренными коллективным договором учреждение самостоятельно определяет ежемесячную доплату за общественные нагрузки в размере от 500 до 2500 рублей.

Размеры компенсационных выплат работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, не осуществляющим учебный процесс, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу.

Виды работ	коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
с тяжелыми и вредными условиями труда - рабочие по комплексному обслуживанию здания; - лаборант химии; - рабочий по обслуживанию здания (слесарь, сантехник, плотник)	До 0,12
<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

к Положению об оплате труда и стимулировании работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений Красноармейского муниципального района Саратовской области

## **Положение о распределении и учете неаудиторной нагрузки, установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость.**

### **1. Общие положения.**

Настоящее Положение определяет доплату за неаудиторную занятость (Днз) - стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету, способствует повышению качества образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

### **2. Структура рабочего времени педагогических работников.**

Структура рабочего времени педагогических работников общеобразовательных учреждений, учитываемая при расчете стоимости неаудиторной занятости состоит из внеурочного (неаудиторного) времени (педагогической работы) и включает в себя:

- факультативов, индивидуальных (групповых) занятий, элективных курсов и элективных учебных предметов;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций.
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений Красноармейского муниципального района устанавливается за 36 часов рабочего времени в неделю.

В общий бюджет рабочего времени включается учебная (аудиторная) нагрузка, которая устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и виды работ, которые можно назвать дополнительными к учебной работе - неаудиторная нагрузка.

Общий бюджет рабочего времени учителя составляет **36 час.\* 34 нед. = 1224 час.**

**К аудиторной нагрузке** относится проведение уроков, факультативов, индивидуально-групповых занятий, элективных курсов и элективных учебных предметов.

**К неаудиторной нагрузке** относится подготовка к учебным занятиям, работа с родителями, организация и проведение внеклассных мероприятий (для учителей, не являющихся классными руководителями), работа с одаренными детьми и др.

Дополнительные к учебной нагрузке виды работ планируются администрацией образовательного учреждения, согласовываются с учителем и фиксируются в индивидуальном плане работы учителя. Индивидуальный план работы учителя составляется на учебный год, подписывается учителем, заместителем директора и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения. Контроль за ходом исполнения индивидуального плана работы учителя осуществляется заместителем

директора не реже 2-х раз в год — по окончании 1 полугодия и учебного года.

### 3. Расчет доплат за неаудиторную занятость

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

$$\Sigma C_{\text{тп}} \times Ч_{\text{аз}} \times U_i \times A \times K_i$$

$C_{\text{тп}}$  - расчетная стоимость ученико - часа (руб./ученико-час);

$Ч_{\text{аз}}$  - 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.

### 4. Составляющие доплаты за неаудиторную занятость (Днз) (перечень критериев)

№	Составляющая Днз	Коэффициент $K_i$
1.	Разработка и степень выполнения плана воспитательной работы с учетом следующих составляющих: <ul style="list-style-type: none"><li>• координация деятельности классной детской организации; организация детского самоуправления;</li><li>• мониторинг достижений учащихся класса и личностного роста учащихся, создание портфолио;</li><li>• формы работы по здоровьесбережению учащихся на усмотрение коллектива;</li><li>• Организация работы по профилактике асоциального поведения школьников;</li></ul>	До 1



	<p>осуществление межведомственного взаимодействия по воспитанию обучающихся (УВД, управление культуры, ЦМП, подростковые клубы)</p> <p>проведение классных мероприятий, в т.ч. классных часов в активной форме (тренинги, диспуты, форумы и т.д.)</p> <p>Проведение классных родительских собраний</p>	
2.	<p>Проведение консультаций с учащимися при подготовке к государственной итоговой аттестации выпускников.</p> <p>Организация дополнительных занятий со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися по утвержденному графику.</p>	До 0,5
3.	<p>Работа по развитию познавательных интересов и творческих способностей обучающихся через подготовку школьных команд, групп или отдельных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.п.: кружковую, спортивно - секционную, студийную, клубную деятельность и</p>	До 1
4.	<p>Виды работ с родителями</p> <p>Активные формы работы с родительской общественностью (клубы, центры, советы, комитеты и т.д.)</p> <p>Организация работы с родителями по созданию условий реализации целей и задач образовательной программы</p> <p>Посещение семей.</p> <p>Работа с малообеспеченными и неблагополучными семьями</p>	До 1
5.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	До 0,03

### 5. Расчет внеурочного рабочего времени педагогических работников.

Рекомендуемые нормы времени на выполнение различных видов работ, выполняемых учителем, на основании которых производится планирование рабочего времени:

№ №	Виды работ	Нормы времени	Примечание	Формы отчетности
1.				
1.1	Подготовка к урокам	От 10 мин. до 1 часа на 1 урок	Учитывается сложность предмета, вид урока, стаж работы учителя, степень новизны	Конспекты учебных занятий,
1.2	Прием экзаменов.	До 6 час. на класс	Приказ по ОУ	

	учебным планом			
1.3	Составление экзаменационных билетов, тестов, контрольных работ	До 0,5 часа на один вариант		Экзаменационные билеты, тесты, акты контрольных работ
1.4	Проведение кружковых занятий по предмету	До 204 час. в год	Приказ по ОУ	План работы кружка, журнал проведения кружковых занятий
1.5	Проведение дополнительных занятий, консультаций с миссией	До 4 часов в неделю	График дополнительных занятий утверждается	Журнал дополнительных занятий (дата, сок, тема)
<b>2. Инновационная работа</b>				
2.1	Разработка новых программ (например, элективных курсов)	До 10 часов п. л. (24 стр.)	индивидуальном плане работы описываются программы, примерный объем	Программа курса учебного предмета
2.2	Разработка, подготовка к изданию методических задач и т.п.	До 10 час. на п.л. (24 стр.)	индивидуальном плане работы фиксируются примерный объем	Изданный материал
2.3	Руководство методическим объединением	До 50 часов в год		План работы методического объединения, протоколы заседаний
2.4	Участие в работе педсовета, методического объединения	До 20 час. в год		Тексты выступлений, запись в индивидуальном плане работы
2.5	Руководство или участие в опытно-экспериментальной работе	До 30 часов в год	индивидуальном плане работы описываются тема и статус экспериментальной площадки	Отчет о работе в качестве руководителя или участника с описанием разработанных материалов
2.6	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, «круглых столах»	До 10 часов в год		Тексты статей, докладов, выступлений. Приложения - материалы - новые данные издания

2.7	Оказание методической помощи учителям (наставничество)	До 40 час. в год	опытные учителя, имеющие, как правило, высшую категорию	Запись в индивидуальном плане работы
3.	<b>Организационная работа</b>			
3.1	Работа с родителями	До 10 часов в год		индивидуальном плане работы
3.2	Участие в подготовке и проведении школьных и др. мероприятий	До 20 часов в год	Приказ по ОУ	индивидуальном плане работы
3.3	Ведение сайта образовательного учреждения	До 20 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Сайт ОУ
3.4	Ведение базы данных «Директор» и др.	До 30 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Базы данных
3.5	Участие в мониторинговых и социологических исследованиях	до 10 час. в год		Запись в индивидуальном плане работы
3.6	Выполнение заданий администрации образовательного учреждения	До 10 час. в год		Запись в индивидуальном плане работы



