

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5 имени В. ХОМЯКОВОЙ»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области  
ул. Менделеева, д.3а, 413116, г. Энгельс, Саратовская область, тел. (8453) 74-53-47,  
e-mail: [engschool5@mail.ru](mailto:engschool5@mail.ru), <http://www.engschool5ucoz.ru>**

от 14.12.2018

**ПРИКАЗ**

№ 185/01-02

Об утверждении положений о регулировании оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области

На основании Решения Собрания депутатов Энгельсского муниципального района №31/06 от 31 октября 2018 года «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района», в соответствии со статьями 134, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пункта 19 части 2 статьи 18 Устава Энгельсского муниципального района Саратовской области, по согласованию со школьным профсоюзным комитетом (протокол № 25 от 07.12.2018 года), по итогам согласования с общим собранием трудового коллектива (протокол №3 от 17.12.2018 года)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Считать утратившим силу приказ №105/01-01 от 10.06.2011 года «О регулировании оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» г. Энгельса Саратовской области.
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области согласно приложению №1.
3. Утвердить Положение по установлению доплат педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области за неаудиторную занятость согласно приложению №2.
4. Утвердить Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области, имеющих аудиторную занятость, согласно приложению №3.
5. Утвердить Положение о порядке распределения фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области согласно приложению №4.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



Э.С. Исаева

Приложение № 1  
к приказу № 185/01-02 от 18.12.18.

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**

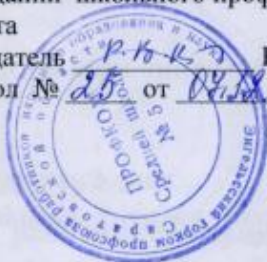
Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева

Приказ № 185/01-02 от 18.12. 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 18.12. 2018 года



**Положение  
о системе оплаты труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5  
имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области**


Приложение №1  
к приказу № 185/01-02 от 14.12.18.

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

  
Э.С. Исаева

Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель  Р.В. Котыш  
протокол № 185 от 08.12. 2018 года



**Положение о системе оплаты труда  
работников муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее - Учреждение), реализующее образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеразвивающие программы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, а также методику формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

**базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения;

**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;

**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 (законными представителями);

**учредитель** - орган администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющий

полномочия в сфере образования;

**органы государственного управления** - органы самоуправления Учреждения, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом Учреждения.

1.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, установленные настоящим Положением, индексируются в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

## II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

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

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

б) количества обучающихся в Учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

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

2.2. Размер фонда оплаты труда Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

**ФОТ** - фонд оплаты труда Учреждения;

**N** - областной норматив финансирования;

**Π** - поправочный коэффициент для Учреждения;

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

**У** - количество обучающихся в Учреждении.

2.3. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, 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:

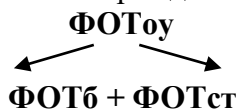
- заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>оу</sub>);

- учебные расходы (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения).

## III. Распределение фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТ<sub>оу</sub>)

3.1. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется на основании областного норматива финансирования.

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



Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:  $\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}$ , где:

**ш** - коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников, включая:

а) административно-управленческий персонал (руководитель организации, заместитель руководителя),

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный 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, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения складывается из:

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТппп + ФОТувп + ФОТоп**, где:

**ФОТауп** - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

**ФОТппп** - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

**ФОТувп** - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТоп** - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, при этом:

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

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

Размер базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле: **ФОТпп = ФОТб х пп**, где:

**пп** - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

3.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров (эффективных контрактов) между руководителем Учреждения и работниками.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.6. 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.

3.7. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое) и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

#### **IV. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.**

##### **Определение стоимости бюджетной образовательной услуги**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс): **ФОТпп = ФОТо + ФОТс**

Размер специальной части определяется по формуле: **ФОТс = ФОТпп х с**, где:  
**с** - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается Учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

4.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала

обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.5. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТо**), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТаз**) и фонд оплаты неаудиторной занятости (**ФОТнз**):

$$\mathbf{ФОТо = ФОТаз + ФОТнз}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (**ФОТаз**) и фонда оплаты неаудиторной занятости (**ФОТнз**) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются Учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТо**), за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (**ФОТаз**).

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

$$\mathbf{ФОТаз \times 34}$$

$$\mathbf{Стп = \frac{\dots}{11}}, \text{ где: } \sum_{n=1} (a_n \times b_n) \times 52$$

**Стп** - стоимость 1 ученико-часа;

**52** - количество недель в календарном году;

**34** - количество недель в учебном году;

**ФОТаз** - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный 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.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются Учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VI настоящего Положения;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения (К), которые определяются Учреждением по согласованию с общим собранием трудового коллектива и представительным органом работников;

- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

4.7.1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующей Учреждению (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 ёмкость 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 обучающихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);

- специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

4.7.2. 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.

4.7.3. Ежемесячные надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в размерах, предусмотренных Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».

При наличии у работника права на получение надбавки за наличие почетного звания, государственных наград по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

## **V. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс**

5.1. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника рассчитывается по формуле:  $O = Ob + Ukp$ , где:

**O** - размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника;

**Ob** - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

**Ukp** - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

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

**Ob** - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

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

**У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года.

При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

## **VI. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала**

6.1. Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным актом, принимаемым по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не

ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к должностному окладу.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
<b>1. За работу с вредными условиями труда</b>	
За работу с вредными условиями 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
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</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
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники в зависимости от часов аудиторной занятости по предмету «информатика»	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15
за индивидуальное обучение на дому	0,2
за обучение в коррекционных классах (группах)	0,2

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается



выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

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

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера между работниками. В Учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки).

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

- старшему водителю, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

- за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента.
- за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента;

- иным педагогическим работникам:

- за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,
- за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента;

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

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

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавки, определенные подпунктами 2-4 пункта 7.2.1, максимальным размером не ограничены.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области»;

- надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области». Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе.

7.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются педагогическим работникам, непосредственно не осуществляющим учебный процесс. Размер выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки. Работникам, получающим повышенные должностные оклады, выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы) исчисляется исходя из повышенных должностных окладов. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливаются в следующих размерах:

- старшему водителю, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

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

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

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

- методисту методических (учебно-методических) кабинетов (центров), имеющему стаж педагогической работы:

- до 5 лет - 5,4 процента,
- 5 лет и более - 10,75 процента;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

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

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы 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);
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией Учреждения по согласованию с представительным органом работников. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

7.6. Порядок стимулирования работников определяется администрацией Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

## **VIII. Расчет размера оплаты труда руководящих работников**

8.1. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре. Размер оклада руководителя рассчитывается исходя из среднего размера базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:  $ЗПр = ЗПср \times К + Укп$ , где:

**ЗПр** - размер оклада руководителя общеобразовательной организации;

**ЗПср** - средний размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

**К** - коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций;

**Укп** - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей:

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

8.2. Размеры окладов заместителей руководителя (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части) устанавливаются руководителем Учреждения в размере от 50 до 90 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.1 настоящего Положения.

Размеры окладов заместителей руководителя по административно-хозяйственной части и главных (старших) бухгалтеров устанавливаются руководителем Учреждения в размере до 60 процентов (включительно) от размера базового оклада руководителя, рассчитанного в соответствии

с пунктом 8.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным (старшим) бухгалтерам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8.3. Надбавки руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» и осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

8.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждения.

К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

8.5. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в Учреждении, из них:  - дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;  - дети с ограниченными возможностями здоровья		0,3
		из расчета за каждого обучающегося	0,5
			0,5
2.	Численность работников в Учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно за наличие работников, имеющих государственные награды:	
		от 1 до 5 процентов от общей численности коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
от 10 до 20 процентов;	15		
свыше 20 процентов	20		
3.	Количество реализуемых образовательных	из расчета за каждую программу	10

	программ		
4.	Количество рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие 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, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом Учреждения	из расчета за каждое структурное подразделение	10
17.	Наличие филиалов	наличие	20

18.	Организация и проведение на базе организации педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
19.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования	обеспечено	10
20.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
21.	Наличие в организации групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	1 – 3 группы 4 и более группы	10 30

8.6. Учреждение, по результатам показателей, может относиться к I, II, III или IV группе по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой Учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

8.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется приказом учредителя не чаще одного раза в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

8.8. 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.

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

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

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

9.1. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

9.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории, установленные в приложении базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада, указанного в приложении.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров базовых окладов (базовых ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) в размере 15 процентов от базового оклада (базовой ставки заработной платы).

Педагогические работники, не имеющие стажа работы или специальной подготовки, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий базовый оклад (базовая ставка заработной платы).

9.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. При определении условий и размеров выплат компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом VII настоящего Положения.

9.6. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работников учебно-вспомогательного персонала, не предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в порядке и размере, определяемых решениями Собрания депутатов Энгельского муниципального района Саратовской области для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

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

9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) классов (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

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

## Приложение

### **БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) отдельных категорий педагогических работников

п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания; концертмейстер, музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего), классный	9654

	воспитатель; социальный педагог, педагог-психолог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, методист, инструктор-методист (включая старшего), мастер производственного обучения	
--	---	--

2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников учебно-вспомогательного персонала

п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Помощник воспитателя	4443
2.	Младший воспитатель	4843
3.	Дежурный по режиму	5605
4.	Старший дежурный по режиму	5872

3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) обслуживающего персонала

	Квалификационный разряд							
								8
Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей	272	290	345	443	644	843	106	5352

4. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей (кроме руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров), специалистов и других служащих

Наименование должностей		Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
<b>I. Руководители</b>		
1.1.	Главный инженер:	
	I группы по оплате труда руководителей;	8367
	II группы по оплате труда руководителей;	7873
	III группы по оплате труда руководителей;	7486
	IV группы по оплате труда руководителей	7211
1.2.	Главный механик; главный энергетик:	
	I группы по оплате труда руководителей;	7873
	II группы по оплате труда руководителей;	7486
	III группы по оплате труда руководителей;	7211

	IV группы по оплате труда руководителей	6861
1.3.	Начальник вспомогательного отдела (кадров, гражданской обороны, службы, хозяйственного, кроме указанного в числе основного отдела) организации:	
	I группы по оплате труда руководителей;	6512
	II группы по оплате труда руководителей;	6191
	III группы по оплате труда руководителей;	5872
	IV группы по оплате труда руководителей (начальник хоз. отдела)	5605
II. Специалисты		
2.1.	Ведущие: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	6861
2.2.	Ведущие: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, социолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт	6191
2.3.	I категории: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	6191
2.4.	I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог	5605
2.5.	II категории: программист, электроник, методист (кроме педагогических работников)	5605
2.6.	II категории: бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрисконсульт, эколог	5352
2.7.	Бухгалтер II категории	5106
2.8.	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование	5352
2.9.	Без категории:	
	Методист (кроме педагогических работников), программист, электроник, бухгалтер-ревизор	5106
2.10.	Старший техник всех специальностей I категории	5352
2.11.	Специалист по кадрам	5106
2.12.	Без категории:	
	Документовед, инженер всех специальностей и	4843



	наименований, механик, психолог, социолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, эколог,	
2.13.	Техник всех специальностей II категории, бухгалтер, старший инспектор	4644
2.14.	Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор, диспетчер образовательного учреждения	4443
<b>III. Технические исполнители</b>		
3.1.	Старший кассир, старший лаборант, старший статистик	4644
3.2.	Кассир, лаборант, статистик, заведующий хозяйством	4443
3.3.	Агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь-машинистка	4345

5. Должностные оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах

п/п	Наименование профессии	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), руб.
1.	Водитель автомобиля <*>	5872
2.	Оператор котельной	5605
3.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации такой должности	5872
4.	Рабочий зеленого строительства	5605
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5605
6.	Рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.)	5605
7.	Слесарь-ремонтник	5605
8.	Слесарь-сантехник	5605
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5605
10.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	5605
11.	Столяр строительный	5605
12.	Тракторист	5605
13.	Электромеханик (всех наименований)	5605
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5605
15.	Электромонтер стационарного оборудования телефонной связи	5605

16.	Электрогазосварщик	5605
17.	Электросварщик ручной сварки	5605
18.	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	5605

6. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) библиотечных работников

п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой	6861	6512	6191
		I - II		III - IV
1.	Библиотекарь, библиограф	5352		4843

Примечание:

<\*> оклады устанавливаются водителям:

- автобуса или специальных автомобилей, имеющих I класс, оборудованных специальными техническими средствами;

- занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или работы высшей сложности.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) могут устанавливаться:

- высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

- рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада (базовой ставки заработной платы) в соответствии с настоящим перечнем решается организацией самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения базового оклада (базовой ставки заработной платы) не был установлен соглашением сторон при его введении.

Приложение №2  
к приказу № 185/01-02 от 14.12.18

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании общего собрания  
трудового коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р. В. Котыш  
протокол № 2 от 08.12 2018 года



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева  
Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года



**Положение  
по установлению доплат  
педагогическим работникам  
муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 5 имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области**

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р. В. Котыш Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 14.12. 2018 года



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева

Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года



**Положение**

**по установлению доплат педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Положение по установлению доплат педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области за неаудиторную занятость (далее – Положение) регламентирует порядок доплат педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение) за неаудиторную занятость (Диз), которые стимулируют педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

2. 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.

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

$$\text{Диз} = \sum_{i=1}^7 \text{Стп} \times \text{У}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{А} \times \text{К}_i, \text{ где}$$

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

**У<sub>i</sub>** - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

**К<sub>i</sub>** - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

## Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

(i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K <sub>i</sub> )
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,5
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

4. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем Учреждения.


5. Учреждение вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

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

Приложение №3  
к приказу № 185/01-02 от 14.12.18

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

  
Э.С. Исаева

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель  Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 08.12, 2018 года

Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года



**Положение  
о порядке распределения  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогических работников  
муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5  
имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области,  
имеющих аудиторную занятость**

Приложение № 3  
К приказу № 185/01-02 от 14.12.18

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 09.12. 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева

Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года



**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогических работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области,  
имеющих аудиторную занятость**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области, имеющих аудиторную занятость (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение).

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

1.3. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника устанавливается Учреждением самостоятельно. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

1.4. На основании настоящего Положения руководитель Учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывает соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, размер

*Handwritten mark*

стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с представительным органом работников и утверждается руководителем Учреждения.

1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника относится к компетенции Учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится один раз в год, по итогам учебного года.

1.7. Накопление первичных данных для формирования портфолио ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

## **II. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется членами комиссии, созданной на начало учебного года, в которую входит руководитель Учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и представительный орган работников. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Педагогические работники Учреждения самостоятельно, один раз в определенный руководителем отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю (заместителю руководителя) для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные локальным актом Учреждения, представляются на рассмотрение общего собрания трудового коллектива 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.

2.5. Размер стимулирующей выплаты 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:

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

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

- 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;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные



документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Учреждения;

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

- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций;

- результаты мониторинговых исследований.

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

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно примерного перечня критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района №31/06 от 31 октября 2018 года «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района».

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

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

#### IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по август учебного года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).

4.3. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по август учебного года денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения, умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Стимулирующая выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по август. Порядок выплаты стимулирующей выплаты определяется локальным актом Учреждения.

Приложение №4  
к приказу № 185/01-02 от 14.12.18

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании общего собрания  
трудоу коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 14.12. 2018 года

Приказ № 185/01-02 от 14.12. 2018 года

**Положение  
о порядке распределения  
фонда стимулирования  
заместителей руководителя,  
иных категорий педагогического персонала,  
учебно-вспомогательного  
и обслуживающего персонала  
муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа № 5 имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района  
Саратовской области**

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего собрания  
трудового коллектива  
протокол № 3 от 17 декабря 2018 года

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании школьного профсоюзного  
комитета  
председатель Р.В. Котыш  
протокол № 25 от 17.12. 2018 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа  
№ 5 имени В. Хомяковой»

Э.С. Исаева

Приказ № 185/01-02 от 17.12. 2018 года

**Положение**

**о порядке распределения фонда стимулирования заместителей руководителя,  
иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и  
обслуживающего персонала муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5 имени В. Хомяковой»  
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются Учреждением по согласованию с общим собранием трудового коллектива и представительным органом работников.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку определения размера стимулирующих выплат и срокам выплат, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
4. Направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения:

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по безопасности	обеспечение безопасных условий для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении
	организация работы по антитеррористической защищенности Учреждения
	устранение внештатных ситуаций
	наличие/отсутствие случаев нарушения пропускного режима в Учреждение

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10 - 11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	- отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	- результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	- охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения
	- охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	- охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей:
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу Разработка программ элективных курсов
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	Участие в организации и проведении родительских собраний

	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	Награждение:  - региональный уровень;  - уровень общеобразовательной организации  Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня
	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	Наличие портфолио воспитателя
	Использование современных педагогических технологий
	Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу.
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.

	<p>Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов</p>
	<p>Участие в методической работе Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</p>
	<p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p>
	<p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p>
	<p>Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению</p>
	<p>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства</p>
	<p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты</p>
	<p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.</p>
	<p>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя</p>
	<p>Сохранение психологического климата в группе продленного дня</p>
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций</p>
	<p>Наличие детской общественной организации</p>
	<p>Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.</p>
	<p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни</p>
	<p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p>
	<p>Активное взаимодействие с организациями культуры, дополнительного образования</p>
	<p>Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p>
	<p>Наличие публикаций</p>
	<p>Наличие обобщенного опыта работы</p>
	<p>Включенность в методическую работу</p>

	<p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p> <p>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</p>
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок