

«ПРИНЯТО» на общем собрании  
трудового коллектива МКОУ «В(С)ОШ №6»  
протокол № 1 от «10» 01. 2022 г.



Введено в действие приказом  
№ 1 -од от «10» 01. 2022г.  
Директор Б.В.Федоров

## Положение о системе оплаты труда работников МКОУ «В(С)ОШ № 6»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, решения Собрания депутатов ЭМР № 16/03-2020 от 26.02.2020г. «О внесении изменений в решение Собрания депутатов Энгельсского муниципального района «О регулировании оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций ЭМР.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**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 общеобразовательной организации;

**стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных организаций 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;

**учредитель** - орган администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющий полномочия в сфере образования;

**органы государственно-общественного управления** - органы самоуправления общеобразовательной организации, создаваемые в форме управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом общеобразовательной организации, примерное положение о которых утверждается учредителем общеобразовательной организации.

1.5. Размеры должностных окладов работников общеобразовательных организаций, 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 МКОУ «В(С)ОШ №6»**

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации 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 общеобразовательной организации;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда общеобразовательной организации средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам



общеобразовательной организации и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.2. Размер фонда оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$\Phi OT = N \times П \times Д \times У$ , где:

$\Phi OT$  - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

$N$  - областной норматив финансирования;

$П$  - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации;

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

$У$  - количество обучающихся в общеобразовательной организации.

2.3. Общеобразовательная организация 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 общеобразовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам ( $\Phi OT_{ou}$ );
- учебные расходы (приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения).

### III. Распределение фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации ( $\Phi OT_{ou}$ )

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

Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части ( $\Phi OT_6$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{ст}$ ):

$\Phi OT_{ou}$



$\Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}$

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации определяется по формуле:

$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{ou} \times ш$ , где:

$ш$  - коэффициент стимулирующей части.

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

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



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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель);

в) непедагогический персонал (секретарь, уборщик служебных помещений).

Базовая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТоп}$ , где:

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

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

**ФОТипп** - 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 общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации 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:

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

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

3.5. Оплата труда работников общеобразовательной организаций производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

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

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



3.7. Экономия фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации 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 согласованию с органами государственно-общественного управления общеобразовательной организации.

#### **IV. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части

(ФОТо) и специальной части (ФОТс);

ФОТпп

/ \

ФОТо + ФОТс

Размер специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times c$ , где:

$c$  - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент специальной части ФОТпп - 0,3

4.2. 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.

4.3. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы 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 (ФОТаз) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) составляет 85% и 15%

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТо) непосредственно осуществляющего учебный



процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) в соответствии с формулой. Установленной методическими рекомендациями. Утвержденными постановлением администрации Энгельсского муниципального района.

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

4.5. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы 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 специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

4.6. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04;

б) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, - 1,03;

в) астрономия, мировая художественная культура, основы безопасности жизнедеятельности, физическая культура, индивидуальный проект - 1,0

4.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога 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.

4.8. 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, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VII настоящего Положения;

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

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 общеобразовательной организации права на получение надбавки за наличие почетного звания, государственных наград по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

4.9. Неаудиторная часть занятости педагогических работников включает в себя выполнение функций классного руководства, подготовку дидактического материала к урокам, проведение дополнительных занятий и подготовку к урокам.

4.10. Источником финансирования доплат за неаудиторную нагрузку педагогическим работникам является фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.11. Коэффициенты за неаудиторную занятость устанавливаются в следующих размерах:

- за классное руководство – 1,00

- за подготовку дидактического материала, подготовку к урокам – 0,03 .

- за дополнительное занятие – 0,5

4.12. Доплаты за неаудиторную занятость устанавливаются ежегодно тарификационной комиссией, оформляются приказом директора школы.

4.13. Распределение неаудиторной нагрузки педагогическим работникам производится следующим образом:

- за осуществление функций классного руководителя (коэффициент – 1) не более 8 часов в месяц (проведение классных часов, праздников, работа классного руководителя, связанная с организацией классного коллектива, формированием первичных навыков самоуправления, подготовкой обучающихся к экзаменам и т.д.)

- за подготовку дидактического материала (коэффициент – 0,03) устанавливается не более 10 часов в месяц;

- за консультации и дополнительные занятия обучающимися (коэффициент – 0,5) устанавливается не более 8 часов в месяц

- за подготовку к урокам (коэффициент – 0,03) устанавливаются по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку, истории, обществознанию, географии, биологии, информатике, физике, химии, астрономии, мировой художественной культуре, основам безопасности жизнедеятельности, физической культуре.

4.14. В случае нарушений своих должностных обязанностей учитель может быть лишен доплат полностью или частично на 1 месяц. Учитель может быть лишен доплат на время взыскания, наложенного на него за нарушение своих должностных



обязанностей. Учитель может быть лишен доплат полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

4.15. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета.

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

5.1. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника рассчитывается по формуле:

$O = O_6 + U_{кп}$ , где:

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

$O_6$  - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника;

$U_{кп}$  - 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:

$O_6 = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times И + Днз$ , где:

$O_6$  - 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

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

$К$  - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации;

$А$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$Днз$  - доплата за неаудиторную занятость.

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 общеобразовательной организации**

6.1. 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.

6.2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок их установления определяются школой в пределах указанных средств самостоятельно.

6.3. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

6.4. Выплаты доплат осуществляются по приказу директора школы.

6.5. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполнения дополнительных видов работ.

6.6. 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, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами	0,10



за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,10
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 постоянную общественную работу в организации	0,10

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные

## **VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в МКОУ «В(С)ОШ№6»**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательной организации распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера между работниками организации.

В общеобразовательной организации 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;
- надбавка за стаж непрерывной 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).

7.3. 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. Размер надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 2 лет - 5 процентов;

от 2 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

от 15 до 20 лет - 30 процентов;

от 20 до 25 лет - 35 процентов;

25 лет и более - 40 процентов.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя по представлению комиссии по установлению стажа работы.

Право на выплату надбавки за стаж непрерывной работы имеют все работники муниципального казенного вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 6» Энгельсского муниципального района Саратовской области, работающие на штатных должностях общеобразовательной организации, в том числе по совместительству. Работникам, получающим повышенные должностные оклады, надбавка за стаж непрерывной работы исчисляется исходя из повышенных должностных окладов.

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 общеобразовательной организации;



- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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 организации определяется администрацией общеобразовательной организации по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

7.8. Педагогическим работникам образовательной организации может быть установлена доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, в размере до 25 процентов фонда оплаты труда работников, включающего в себя должностные оклады и компенсационные выплаты, утвержденные настоящим Положением.

Размеры доплат и порядок их установления определяются общеобразовательной организацией самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

7.9. Расчет стимулирующей части ФОТ производится 1 раз в год. Отчетным периодом считать с 01.09.предыдущего года -31 августа текущего года.

7.10. При распределении стимулирующей части ФОТ руководствоваться «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МКОУ «В(С)ОШ №6», имеющих аудиторную занятость» (Приложение №1), «Положением о порядке учета профессиональной компетентности и результативности деятельности непедагогических работников МБОУ «В(С)ОШ №6» (Приложение №2) согласованных с председателем ПК и утвержденных приказом руководителем ОУ.

### **VIII. Расчет заработной платы непедагогического персонала.**

8.1. Зарплата учебно – воспитательного персонала (секретарь – машинистка, инженер ИКТ) и обслуживающего персонала (уборщик служебных и подсобных помещений) складывается из зарплаты по ЕТС и стимулирующей части, т.е.

Зарплата = З ЕТС + С ч, где

З ЕТС - зарплата по ЕТС

С ч – выплаты стимулирующего характера.

### **IX. Расчет размера оплаты труда руководящих работников учреждения.**

9.1. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации устанавливается в трудовом договоре. Размер оклада руководителя общеобразовательной организации рассчитывается исходя из среднего размера базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников данной общеобразовательной организации и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПпер \times К + Укп$ , где:

ЗПр - размер оклада руководителя общеобразовательной организации;



**З** - 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;

**У** - 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 общеобразовательных организаций:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

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

9.3. 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.

9.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательной организации.

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

9.5. Объем деятельности каждой общеобразовательной организации при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
-------	------------	---------	-------------------



1.	<p>Численность обучающихся в общеобразовательной организации, из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;</li> <li>- дети с ограниченными возможностями здоровья</li> </ul>	<p>из расчета за каждого обучающегося</p>	<p>0,3 0,5 0,5</p>
2.	<p>Численность работников в организации</p>	<p>из расчета за каждого работника;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;</p> <p>дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;</p> <p>дополнительно за наличие работников, имеющих государственные награды:</p> <p>от 1 до 5 процентов от общей численности коллектива;</p> <p>от 5 до 10 процентов;</p> <p>от 10 до 20 процентов;</p> <p>свыше 20 процентов</p>	<p>1 0,5 1 1,5 5 10 15 20</p>



3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в общеобразовательной организации рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в организации оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в организации оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в организации подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в организации и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в организации и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в организации различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в организации кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10



12.	Наличие в организации оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	Количество обучающихся в организации, 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 в организации	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



9.6. Общеобразовательные организации 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:

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой общеобразовательная организация 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

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

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

#### **X. Гарантии педагогическим работникам учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

10. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда размер базовой части заработной платы педагогических работников учреждения оказывается ниже установленного до ее введения размера заработной платы, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате, которая исчисляется по формуле:

$ЗП_{бч} = O + C + B$ , где:

ЗП бч- размер базовой части заработной платы педагогического работника;

O - размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - размер специальной части заработной платы;

B - дополнительные выплаты в целях неумножения размера базовой части заработной платы педагогического работника за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего размера фонда оплаты труда.



## **XI. Отдельные вопросы по распределению фонда оплаты труда работников учреждения.**

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

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

11.3. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

11.4. 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.

11.5. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжавшегося не свыше двух месяцев. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.