

«Согласовано»
Заместитель первичной профсоюзной
организации МОУ «СОШ с. Рефлектор
Ершовского района Саратовской области»
им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф.
О.В. Сиротина

«Утверждаю»
Директор МОУ «СОШ с. Рефлектор
Ершовского района Саратовской области»
им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф.
С.В. Полицарпова

**Положение
формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа с. Рефлектор Ершовского района Саратовской
области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф.**

I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящая методика (далее - методика) применяется по вопросам системы оплаты и формирования фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф. области (далее - школа), реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

Разработана в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и внесении изменений в Закон Саратовской области «Об оплате труда государственных учреждений Саратовской области», с учетом Единых рекомендаций на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указа Президента РФ от 2012 года, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2199-р.

Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 194-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений» (с изменением 19 ноября 2020г.)

Законом Саратовской области от 21.09.2011года «О внесении изменений в Закон Саратовской области» Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений по реализации ООП.

Постановлением Правительства Саратовской области от 30 ноября 2009г. № 692-П «О порядке расходования из областного бюджета субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов области на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды».

Постановлением Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 № 494-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области»

Постановлением Правительства Саратовской области от 03 апреля 2014года № 199_п «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494 -П.

Постановление Правительства РФ №448 от 04.04.2012года «О внесении в программу развития образования.

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области № 1651 от 27.11.2012 г. « Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования ЕМР» (с изменениями от 01.08.2014г.)

Постановлением Главы администрации Ершовского района Саратовской области от 14 июля 2008г.

№ 637 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Ершовского муниципального района» ,

Постановлением администрации Ершовского муниципального района Саратовской области от 28.02.2018г. № 167 «О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению № 1651» от 27.11.2012 г.

Постановлением ЕМР № 03 от 14.01.2019г. « О внесении изменений в Постановление ЕМР от 29.12.2017г. « О мерах по повышению оплаты труда отдельным категориям работников муниципальных учреждений Ершовского района»

Постановлением ЕМР № 934 от 21.10.2019г. « О повышении заработной платы работников государственных учреждений области».

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных 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;

малокомплектные сельские и приравненные к ним общеобразовательные организации, филиалы общеобразовательных организаций - общеобразовательная организация начального общего, основного общего, среднего общего образования, филиал общеобразовательной организации:

без параллельных классов с общим числом обучающихся:

до 50 человек в общеобразовательных организациях начального общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 98 человек в общеобразовательных организациях основного общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 120 человек в общеобразовательных организациях среднего общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

административно-управленческий персонал – это группа работников образовательной организации, основной профессиональной функцией которых является управленческая деятельность:

а) должности руководителей:

директор, заведующий;

б) должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей:

заместитель руководителя (директора, заведующего),

руководитель (заведующий, директор) структурного подразделения,

руководитель (заведующий, директор) филиала,

заместитель руководителя (заведующего, директора) структурного подразделения (филиала);

основной педагогический персонал: учитель;

иные педагогические работники:

воспитатель, в том числе старший,

инструктор по физической культуре,

педагог – психолог,

педагог – организатор,

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,

социальный педагог,

тьютор,

педагог-библиотекарь,

учитель-логопед,

учитель-дефектолог,

методист,

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

вожатый, в том числе старший,

музыкальный руководитель,

педагог дополнительного образования;

учебно-вспомогательный персонал:

заведующий складом,

заведующий хозяйством,

заведующий библиотекой,

библиотекарь,

лаборант,

диспетчер образовательной организации,

старший системный администратор,

системный администратор,

программист,

техник всех специальностей и наименований,

инженер всех специальностей и наименований,

специалист всех специальностей и наименований,

секретарь руководителя,

секретарь машинистка,

секретарь учебной части,

делопроизводитель,

юрисконсульт,

младший воспитатель.

калькулятор,

заведующий производством;

обслуживающий персонал:

уборщик служебных помещений,

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

сторож,

вахтер,

кухонный рабочий,

гардеробщик,

дворник,

кастелянша,

водитель,
механик,
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
слесарь-сантехник,
слесарь-электрик,
плотник,
швея,
машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья,
пекарь,
мойщик посуды,
кухонный рабочий,
буфетчик,
повар
сторож (вахтер).

II. Формирование фонда оплаты труда организации

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до образовательной организации, исходя из:

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

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для организации;

в) количества обучающихся в организации;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

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

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times Д \times У + K + W + F + M + Ц1 + Ц2,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данной организации;

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

У - количество учащихся в образовательной организации на начало очередного учебного года;

K - увеличение фонда оплаты труда на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

W - увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, определяемых 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 за выполнение функций классного руководителя;

F - увеличение фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансирование которых осуществляется за счет субвенции, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

M - увеличение фонда оплаты труда работников муниципальных

общеобразовательных учреждений, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в связи с повышением минимального размера оплаты труда;

Ц1 - увеличение фонда оплаты труда в части оплаты труда педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений для обеспечения с 1 июня 2020 года повышения средней заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений;

Ц2 - увеличение фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений i-го муниципального образования, за исключением фонда оплаты труда в части оплаты труда педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, для обеспечения с 1 июня 2020 года повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектных сельских общеобразовательных организаций - 12 человек.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций

4. Учредитель образовательной организации формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций по следующей формуле:

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

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организаций;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер централизованной доли отчислений в фонд оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций Ершовского района, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и дошкольного образования утверждается нормативно-правовым актом администрации ЕМР.

6. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителям образовательных организаций по результатам труда утверждается нормативно-правовым актом администрации ЕМР.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций осуществляется специальной комиссией, созданной учредителем.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций утверждается нормативно-правовым актом администрации ЕМР.

IV. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации, рассчитанного на основании областного норматива финансирования

7. Образовательная организация самостоятельно 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 образовательной организации, в том числе надбавки к окладам (ФОТ_{оу});

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

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждой образовательной организации в отдельности, формировать и реализовывать политику

развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

8. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{от}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{от}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - коэффициент стимулирующей части.

9. Коэффициент стимулирующей части определяется образовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента – не менее 0,2 в пределах фонда оплаты труда.

10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

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

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

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, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.) и складывается из:

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

ФОТб_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб_{пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТб_{ипп} - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб_{оп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

11. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом:

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

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

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

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

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

12. Доля расходов на фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в общеобразовательных организациях определяется на уровне 30% от общего фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях.

13. Доля расходов на фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в структурных подразделениях дошкольного образования и филиалах общеобразовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования определяется на уровне 50% от общего фонда оплаты труда работников дошкольных групп в общеобразовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

14. Оплата труда работников образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем образовательной организации и работниками.

15. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых организацией с физическими и (или) юридическими лицами в соответствии с действующим законодательством в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

V. Определение стоимости оплаты труда в образовательной организации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

16. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - коэффициент размера специальной части ФОТ пп.

17. Коэффициент специальной части ФОТ пп устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

18. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в **приложении N 1**.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\dots},$$

где:

$$((a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_{11} \times v_{11}) + (c_1 \times d_1 + c_2 \times d_2 + \dots + c_{11} \times d_{11})) \times 52$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах, за исключением обучающихся на дому;

a2 - количество обучающихся во вторых классах, за исключением обучающихся на дому;

....

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах, за исключением обучающихся на дому;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы во втором классе;

....

v11 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы в одиннадцатом классе;

c1 - количество обучающихся на дому в первых классах;

c2 - количество обучающихся на дому во вторых классах;

....

c11 - количество обучающихся на дому во вторых классах;

d1 - годовое количество часов по учебному плану для обучающихся на дому в первом классе;

d2 - годовое количество часов по учебному плану для обучающихся на дому во втором классе;

....

d11 - годовое количество часов по учебному плану для обучающихся на дому в первом классе.

Значение С для i-го класса определяется по формуле:

$C_i =$ Количество обучающихся на дому в i-м классе x Средняя наполняемость классов на соответствующем уровне обучения.

При наличии в образовательной организации филиала (филиалов) стоимость ученико-часа рассчитывается отдельно как для самой образовательной организации, так и для филиала (филиалов).

21. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать

норм, установленных основной образовательной программой и санитарными правилами и нормами.

22. Специальная часть 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, настоящей методикой и рассчитываются образовательной организацией самостоятельно;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной образовательной организации определяется образовательной организацией самостоятельно;

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

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций устанавливаются надбавки к заработной плате по основному месту работы:

- 1) за ученую степень доктора наук - в размере 7000 рублей;
- 2) за ученую степень кандидата наук - в размере 3202 рублей.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций устанавливаются надбавки к заработной плате:

- 1) за почетные звания:

«Заслуженный учитель РСФСР»,
«Заслуженный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»
- в размере 1601 рубля;

- 2) награжденным:

- медалью К.Д.Ушинского;
- медалью Л.С. Выготского;
- нагрудными значками:

«Отличник просвещения СССР»,
«Отличник народного просвещения»,
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

- нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Почетный наставник»,
«За верность профессии»,
«Молодость и Профессионализм»,

- ведомственным знаком отличия Министерства Просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

- почетными званиями:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»,
«Ветеран сферы воспитания и образования»,
- в размере 901 рубля.

При наличии у работника учреждения образования права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

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

включение предмета в государственную итоговую аттестацию;

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы образовательной организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного уровня, в том числе индивидуальные проекты из данных предметных областей - 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня в 5-9 кл. - 1,05;

в) русский язык, родной язык, литература, родная литература, иностранный язык (в том числе второй иностранный язык), математика, элективные курсы, факультативные курсы, индивидуальные проекты из данных предметных областей - 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, элективные курсы, факультативные курсы, индивидуальные проекты из данных предметных областей – 1,03;

д) предметы начальной школы: математика, русский язык, родной язык, литературное чтение, литературное чтение на родном языке, окружающий мир - 1,03;

е) право, экономика, технология, элективные курсы, факультативные курсы, индивидуальные проекты из данных предметных областей - 1,02;

ж) астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, элективные курсы, факультативные курсы, индивидуальные проекты из данных предметных областей, основы религиозных культур и светской этики, финансовая грамотность - 1,0;

з) предметы, включенные в учебные планы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучающихся с интеллектуальными нарушениями (умственной отсталостью) – 1,03

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{\text{тп}} \times Ч_{\text{аз} \times 4,2} \times У \times А \times К + Д_{\text{нз}} + П, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$Ч_{\text{аз} \times 4,2}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

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

При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующем уровне обучения.

При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

Для малокомплектных общеобразовательных организаций, филиалов общеобразовательных организаций при расчете оклада педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс значение У берется как средняя наполняемость классов в целом по общеобразовательной организации, (филиала общеобразовательной организации)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

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

VII. Выплаты стимулирующего характера

26. Работникам образовательных организаций осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

26.1. Ежемесячные выплаты:

Премия за качество, которая устанавливается работнику (педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс, заместитель руководителя, директор филиала и его заместители) приказом по образовательной организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ.

Основанием для установления премии за качество являются показатели эффективности профессиональной деятельности работников образовательной организации (портфолио), утвержденных учредителем образовательных организаций и закрепленных в локальных актах образовательной организации.

Размер премий за качество каждому работнику определяется по состоянию на 01 сентября текущего года по итогам работы за предыдущий период с 01 сентября по 31 августа (отчетный период), согласно набранным за отчетный период баллам по портфолио, и рассчитывается путем умножения набранных баллов на стоимость одного балла.

26.1.1. Вновь принятым на работу в образовательные организации работникам, а также вышедшим из длительного отпуска (сроком один год) или отпуска по уходу за ребенком премия за качество устанавливается по среднему количеству баллов указанной категории работников данной образовательной организации на период со дня приёма на работу до представления портфолио.

Для установления премии за качество для вновь принятых из общеобразовательных организаций Ершовского муниципального района работников используется портфолио работника с предыдущего места работы.

Для лиц, переведенных с одной должности на другую (в случае перевода на должность внутри одной группы должностей) в одном учреждении сохраняется начисленное количество баллов до следующей даты представления портфолио.

26.1.2. Премия за качество по основной должности работника, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника ставке рабочего времени (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс).

26.1.3. Впервые после приема на работу (перевода на другую должность) или выхода из отпуска по уходу за ребенком, работник может предоставить портфолио или лист оценки результативности профессиональной деятельности не ранее чем через шесть месяцев со дня приема на работу (перевода на другую должность), выхода из отпуска по уходу за ребенком.

26.1.4. Выплаты за качество выполняемых работ могут пересматриваться при изменении объема средств на выплаты стимулирующего характера.

26.2. Единовременные премии:

26.2.1. Единовременные премии за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер премии определяется дифференцированно с учетом персонального вклада работника, степени сложности, важности и качества выполнения работником порученных заданий, показателей достигнутых результатов.

26.2.2. Премии по итогам работы (за квартал, календарный год, месяц).

26.2.3. Премии за выполнение дополнительных санитарно-эпидемиологических правил.

26.2.4. Премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

26.2.5. Премии при награждении почетными грамотами муниципального, регионального и федерального уровней. Размер премии выплачивается в порядке и размере, установленном Положением о соответствующей грамоте.

Размер премий, установленных в п. п. 26.2.1.-26.2.3. определяется дифференцированно с учетом персонального вклада работника и фактически отработанного времени.

Единовременные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда по образовательной организации на текущий период.

Порядок и размер единовременного премирования определяется администрацией образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий, установленных в п.п. 26.2.1.-26.2.4. может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 200% от должностного оклада.

27. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по итогам работы определяются в локальных правовых актах образовательной организации, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации

28. Оклад руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данной образовательной организацией, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников филиала, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{\text{ср}} \times K, \text{ где:}$$

O_p - оклад руководителя образовательной организации;

Опср - средний размер окладов педагогических работников данной образовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитанный без учета вакансий и среднего размера окладов педагогических работников филиалов;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

Пересмотр размера оклада руководителя образовательной организации осуществляется учредителем в следующих случаях:

- ежегодно на 01 сентября текущего года;

- в случае индексации окладов;

- при изменении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных учреждений.

При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы руководителя образовательной организации не учитываются выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

29. Оклады заместителей руководителей образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих образовательных организаций в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала с учетом должностных обязанностей. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с **разделом VII** Методики.

30. Оклад руководителя филиала образовательной организации, реализующего программы начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала с учетом должностных обязанностей.

31. Оклад заместителя директора филиала образовательной организации, реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается руководителем образовательной организации от 50 до 90 процентов от оклада руководителя филиала этой организации.

32. Стимулирующие выплаты руководителей филиалов и их заместителям устанавливаются в соответствии с **разделом VII** Методики

При наличии у работника учреждения образования права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

34. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности образовательной организации.

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

35. Объем деятельности каждой образовательной организации 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	из расчета за каждого обучающегося	0,3 0,5 0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень; дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; от 5 до 10 процентов; от 10 до 20 процентов; свыше 20 процентов	1 0,5 1 1,5 5 10 15 20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10

6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных	из расчета за каждую	10

36. Образовательные 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:

N	Тип образовательной организации	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2.	Общеобразовательные организации - общеобразовательные школы	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

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

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

38. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем образовательной организации.

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

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

IX. Другие вопросы оплаты труда

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

Педагогическому работнику, непосредственно осуществляющему учебный процесс, в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника на срок менее двух месяцев устанавливается доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается за фактически отработанные часы по аудиторной и неаудиторной занятости, с учетом его квалификационной категории, в порядке

замещения отсутствующего по болезни или другим причинам.

43. Предельный показатель кратности соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не должен превышать 5.

**Перечень
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда
оплаты труда образовательной организации**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс к оплате за часы аудиторной занятости; для руководителей и других работников к окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности	0,25
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-9 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, алгебре, геометрии, иностранному языку	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии, обществознанию, ИКТ	0,05
За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	до 10000 руб
за заведование кабинетами, лабораториями	до 3000 руб.
за заведование учебными мастерскими	до 3000руб.
За заведование учебно-опытными (учебными) участками	до 1000 руб
за работу с библиотечным фондом учебников(в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 5000рублей
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 300руб. за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	до 1500руб
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 10000руб
за руководство районными методическими	до 1000руб

секциями	
За организацию горячего питания	до 10000руб
За организацию работы НОУ (научного общества учащихся)	до 2000руб.
За выполнение дополнительных обязанностей, увеличения объёма работ	до 20 000руб
За подготовку обучающихся к ВПР	до 2000 руб
За выполнение функций технического специалиста	до 5000 руб
За подготовку призеров предметных олимпиад	до 1000 руб
Руководство школьной службой примирения (медиации)	до 1000 руб
за выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	до 10000 руб
за выполнение обязанностей администратора в единой образовательной сети «Дневник.ру», АИС «Зачисление в ОО»	до 3000,00
за ведение протоколов педагогических советов	до 1500,00
за работу с Пенсионным фондом, налоговой инспекцией, Сбергательным банком России, отделом статистики	до 5000,00
За квалификацию шеф-повар	до 0,3
За разделку мяса	до 0.15
за организацию допризывной подготовки и воинского учета обучающихся, работу поГО и ЧС	до 3000,00
за ведение обязанностей механика	до 5000 руб
за выполнение обязанностей электрика	до 5000 руб
за выполнение обязанностей гардеробщика	до 5000 руб
за выполнение функций председателя профсоюзной организации ОУ	до 1500 руб
за организацию индивидуальной работы с обучающимися с ОВЗ	до 3000 руб
за выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 10000 руб
за ведение школьного сайта	до 5000 руб
за ведение сайта bus.gov.ru	до 1000 руб
за сопровождение детей находящихся на подвозе	до 3000 руб
за руководство школьным музеем	до 3000 руб
за выполнение функций лаборанта	до 5000 руб
за работу с ПФДО	до 2000,00
за работу с договорами	до 2000 руб
за организацию питания и ведение документации	до 5000 руб
за организацию подвоза и ведение документации	до 5000 руб.
за организацию воспитательной работы в школе	до 20 000 руб.
за выполнение функций руководителя центра «Точка роста	до 10000,0 руб.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 71,43 рубля на одного обучающегося в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника из средств субъекта Российской Федерации.

В рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы предусмотрена выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее – денежное вознаграждение).

Денежное вознаграждение выплачивается из средств федерального бюджета Российской Федерации в размере 5000,0 рублей ежемесячно, 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 выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классах (классе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

I. Общие положения

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

II. Содержание работы по неаудиторной занятости

Неаудиторная занятость может включать следующие виды работ с обучающимися:

- осуществление функций классного руководителя;
- консультации и дополнительного занятия с обучающимися;
- неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.;
- другие виды работ в рамках реализации программ дополнительного образования.

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

$$Д_{нз} = C_{тп} \times Ч_{асi} \times У_i \times А \times К_i$$

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

$Ч_{асi}$ - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$У_i$ - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$А$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$К_i$ - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательной организации.

III. Составляющие доплаты за неаудиторную занятость (Днз)

<u>№</u>	<u>Составляющая Днз</u>	<u>Коэффициент (К_i)</u>
<u>1.</u>	1. Деятельность классного руководителя по социальному направлению с учетом следующих составляющих: · организация детского самоуправления; · мониторинг достижений учащихся класса и личностного роста учащихся, создание портфолио; · проведение классных мероприятий, в т.ч. классных часов в активной форме (тренинги, диспуты, форумы и т.д.).	до 1
<u>2.</u>	Внеурочная деятельность общеинтеллектуального направления 2.1. Проведение консультаций с учащимися при подготовке к государственной итоговой аттестации выпускников. 2.2. Организация дополнительных занятий со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися по утвержденному графику.	до 0,5
<u>3.</u>	Работа по развитию познавательных интересов и творческих способностей обучающихся через подготовку школьных команд, групп или отдельных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях смотрах и т.п.: кружковую, спортивно-секционную, студийную, клубную деятельность и др.	до 1,2-1,5
<u>4.</u>	Реализация основной программы дополнительного образования 4.1. Подготовка обучающихся и организация деятельности в реализации	до 0,05

	социальных проектов, социальных практик. 4.2. Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня.	
<u>5.</u>	Виды работ с родителями 5.1. Активные формы работы с родительской общественностью (клубы, центры, советы, комитеты и т.д.). Организация работы с родителями по созданию условий реализации целей и задач образовательной программы. 5.2. Посещение семей. 5.3. Работа с малообеспеченными и неблагополучными семьями. 5.4. Проведение классных родительских собраний. 5.5. Проведение индивидуальных консультаций с родителями и детьми.	до 1

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

Положение о премировании работников

I Общие положения

- 1.1. Положение о премировании работников МОУ «СОШ с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф. (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава МОУ «СОШ с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф и Коллективного договора и другими нормативными локальными актами.
- 1.2. Положение о премировании работников МОУ «СОШ с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий МОУ «СОШ с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф (далее — работники).
- 1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.
- 1.4. Премирование работников производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МОУ «СОШ с. Рефлектор Ершовского района Саратовской области» им. Героя Советского Союза Данукалова А.Ф (далее — ОУ)
- 1.5. Премирование работникам производится при наличии экономии фонда оплаты труда ОУ. Премирование работников не производится при отсутствии экономии фонда оплаты труда ОУ.
- 1.6. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.
- 1.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений.

Цели и задачи установления премии

1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины
2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:
 - стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- 2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины
- 2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:
- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

Порядок премирования

3.1. На основании решения комиссии руководителем образовательного учреждения издается приказ о премировании работника (работников) с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. В состав комиссии входят:

- *директор школы;*
- *заместители директора;*
- *председатель профкома;*
- *член управляющего совета.*

3.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

3.4. Руководитель образовательного учреждения имеет право не премировать отдельных работников в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений

Показатели премирования

4.1. Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя общеобразовательного учреждения, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.2. Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

Общие основания

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов,

- приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
 - большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
 - снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

Педагогическим работникам

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя ОУ, а также по представлению учредителя ОУ;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала);
- за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
 - за участие в общественных органах управления образованием;
- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, смерть близких родственников, ЧП и т.д.);
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
 - участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ;
 - участие совместно с учащимися в городских и областных мероприятиях;
 - обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;

- за качество результатов обучения (по итогам контроля во всех его формах);
- за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (мастерской, классной комнаты) и работу по пополнению материальной базы кабинета (мастерской, классной комнаты);
- высокий уровень работы с просьбами, обращениями, жалобами родителей, обучающихся, учителей класса;
- качественное дежурство работников по учреждению.

Заместителям директора и другому административному персоналу за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой
- (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)

заместителю директора по АХЧ за:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

социальному педагогу, логопеду, психологу за:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- участие в инновационной деятельности;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.3. Единовременное премирование работников производится:

- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства.

*Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников
МОУ «СОШ с. Рефлектор»*

**Должностные оклады
руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций
компенсирующего (комбинированного) вида**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий (с 20% доплатой за специфику работы: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	19 131	18 193	17 529	16 675
		18 193	17 529	16 675	15 829
2.	Директор, заведующий (с 15% доплатой за специфику работы: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	18 336	17 436	16 799	15 981
		17 436	16 799	15 981	15 170

<*> Административно-хозяйственные функции в учреждениях образования III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования.

2. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования.

Таблица 1.1.

**Должностные оклады руководителей муниципальных
дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений
общеобразовательных организаций, реализующих программы дошкольного
образования**

№ п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	2	3	4	5	6
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	15 945	15 160	14 607	13 895
		15 160	14 607	13 895	13 187
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий (директор) отделением, филиалом и др.)	14 607	13 895	13 187	-

	высшей квалификационной категории I квалификационной категории	13 895	13 187	12 541	-
--	---	--------	--------	--------	---

<*> Административно-хозяйственные функции в учреждениях образования III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования.
2. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования.

Таблица 2

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных
учреждений образования всех типов и видов, за исключением учреждений
дошкольного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) (рублей)
1.	учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), 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, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего), аккомпаниатор, преподаватель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	9 489

Таблица 2.1.

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных
учреждений дошкольного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады ставки заработной платы (рублей)
1.	учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор,	11 486

	педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего).	
--	---	--

Таблица 3

**Должностные оклады
медицинских работников муниципальных
учреждений образования всех типов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Врач-специалист	23 399	22 229	21 118	20 065
2.	Старшая медицинская сестра	12 423	11 786	11 209	10 629
3.	Медицинская сестра	11 209	10 629	10 146	9 687

Таблица 4

**Должностные оклады
библиотечных работников муниципальных
учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей учреждений образования		
		I	II	III
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования	8 339	7 913	7 524

Таблица 4.1

**Должностные оклады
библиотечных работников муниципальных
учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)			
		ведущий	I категория	II категория	без категории
1.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования	7 524	7 134	6 503	5 888

Таблица 5

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных учреждений
образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	8 753

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

- младший воспитатель – на 4,0 процентов

Таблица 6

**Должностные оклады
служащих в муниципальных
учреждениях дошкольного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей) в учреждениях образования
1. Руководящие должности		
1.1.	Заведующий складом	8 732
1.2.	Заведующий хозяйством	8 372
2. Специалисты		
2.1.	Ведущий: инженер всех специальностей и наименований, механик, юрисконсульт	11 637
2.2.	I категории: инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист по охране труда	10 532
2.3.	II категории: инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист (по закупкам, по гражданской обороне, по кадровому делопроизводству, по охране труда)	10 056
2.4.	Без категории специалист (по гражданской обороне, по кадровому делопроизводству, охране труда)	9 594
2.5.	Специалист по закупкам (с высшим образованием без предъявления требований к стажу работы или со средним профессиональным образованием и стажем работы в должности специалиста не менее 3 лет)	9 594
2.6.	Без категории: инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист по закупкам	9 104
2.7.	Техник всех специальностей II категории, бухгалтер, старший инспектор	8 732
2.8.	Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор	8 372
3. Технические исполнители		
3.1.	Кассир, лаборант, машинистка I категории, статистик	8 372
3.2.	Агент по снабжению, делопроизводитель, калькулятор, учетчик, экспедитор, машинистка II категории, секретарь-машинистка	8 372

**Должностные оклады
служащих в муниципальных учреждениях образования, за исключением учреждений
дошкольного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1. Руководящие должности		
1.1.	Заведующий: канцелярией, складом	5 647
1.2.	Заведующий хозяйством	5 401
1.5.	Заведующий отделом: I группы по оплате труда руководителей: высшая категория I категория II группы по оплате труда руководителей высшая категория I категория III группы по оплате труда руководителей высшая категория I категория	8 763 8 339 8 339 7 913 7 913 7 524
1.6.	Художественный руководитель I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей не отнесенная к группам по оплате труда руководителей	9 096 8 763 8 339 7 524 7 134
2. Специалисты		
2.1.	Ведущий программист	8 339
2.2.	Ведущий: инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, юристконсульт, художник	7 524
2.3.	Программист I категории	7 524
2.4.	Режиссер, хормейстер I категории	8 339
2.5.	I категории: инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, юристконсульт, художник, специалист по охране труда	6 808
2.6.	Техник всех специальностей I категории, старший системный администратор	6 503
2.7.	II категории: инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, юристконсульт, специалист (по закупкам, по кадровому делопроизводству, по гражданской обороне, по охране труда), художник	6 503
2.8.	Режиссер, хормейстер II категории	7 134
2.9.	Программист II категории	6 808
2.10.	Техник всех специальностей II категории, старший инспектор, системный администратор	5 647
2.11.	Без категории: программист, системный администратор, специалист со стажем не менее 3 лет (по закупкам, по	6 205

	гражданской обороне, по кадровому делопроизводству, по охране труда)	
2.12.	Без категории: инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист без предъявления к стажу работы (по закупкам, по гражданской обороне, по кадровому делопроизводству, по охране труда), художник	5 888
2.13.	Режиссер, хормейстер без категории	6 808
2.14.	Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор, диспетчер, звукооператор	5 401
2.15.	Водитель автомобиля: 4 разряда; 5 разряда	5 401 5 647
3. Технические исполнители		
3.1.	Секретарь руководителя, секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием без предъявления к стажу или средним профессиональным образованием и стажем работы не менее 3 лет	5 888
3.2.	Секретарь учебной части со средним профессиональным образованием без предъявления к стажу или средним общим образованием и стажем работы не менее 3 лет	5 645
3.3.	Кассир, лаборант, машинистка I категории, секретарь учебной части без предъявления к стажу со средним общим образованием, диспетчер образовательной организации, статистик	5 401
3.4.	Делопроизводитель, калькулятор, учетчик, экспедитор, машинистка II категории, секретарь- машинистка, кладовщик, сестра-хозяйка, агент по снабжению	5 282

Таблица 7

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
учреждений образования, за исключением учреждений дошкольного образования**
<*>

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
5 193	5 215	5 282	5 401	5 647	5 888	6 205	6 503

<*>

Перечень профессий рабочих используется из Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих

Таблица 7.1.

**Оклады
по профессиям рабочих
учреждений дошкольного образования <*>**

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)
--

1	2	3	4	5	6	7	8
8 372	8 372	8 372	8 372	8 732	9 104	9 594	10 056

<*> Перечень профессий рабочих используется из Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих

Таблица 8

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных учреждений образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования разного вида и типа
1.	Водитель автомобиля <*>	7 134

<*> Оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

занятым перевозкой: обучающихся (воспитанников); при работе на оперативных автомобилях.

Примечание:

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

Оклады устанавливаются:

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».

Таблица 9

**Оклады
по профессиям работников пищеблока в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб)
1	Заведующий производством	24 864,0
2	Калькулятор	18 648,0
3	Пекарь, повар	16 576,0
4	Мойщик посуды, кухонный рабочий, буфетчик	12 894,0

Примито, приняты вопросы, сформулированы,
сметливо печатью *В.В.* (сектор)
Директор ИДУ «СОИЛ» с. Ровенногор Емурского
района Сахалинской области им. Героя
Советского Союза Давыданова А.Ф.
Полномочная С.В.



