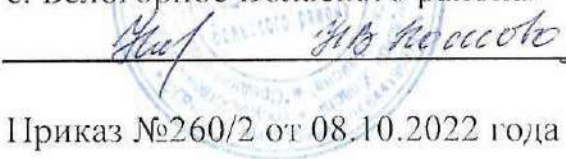


<p><b>ПРИНЯТО:</b> на Общем собрании трудового коллектива ГБОУ СО «СОШ с. Белогорное Вольского района»</p> <p>Протокол №14 от 04.10.2022 года</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ:</b> Директор ГБОУ СО «СОШ с. Белогорное Вольского района»</p>  <p>Приказ №260/2 от 08.10.2022 года</p>
---	---

**Положение**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Саратовской области**  
**«Средняя общеобразовательная школа с.Белогорное Вольского района»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" № 262 от 31.10.2008г.; "О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П; "О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 27 декабря 2013 года № 749-П", постановление правительства Саратовской области от 11 октября 2019 года № 717-П «О повышении заработной платы работников государственных учреждений области», постановлением правительства Саратовской области от 07 октября 2022 года № 977-П «Об индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников государственных учреждений области» и применяется при определении заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области "Средняя общеобразовательная школа с.Белогорное Вольского района" и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размер выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" № 262 от 31.10.2008г.;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области "Средняя общеобразовательная школа с.Белогорное Вольского района".

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально

отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. Доля фондов оплаты труда административно - управленческого и вспомогательного персонала не должна превышать 40% общего фонда оплаты труда школы.

Согласно ст.133 ТК РФ, заработная плата сотрудника за месяц, в котором он отработал полную норму рабочего времени и выполнил свои обязанности, не может быть ниже МРОТ.

## **Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждения образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б}} + U_{\text{кн}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б}}$  - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{\text{кн}}$  - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 150 рублей - в областных государственных бюджетных и казенных образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в размере 100 рублей - в других областных государственных бюджетных и казенных образовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2-2.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

«При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты с учетом имеющихся квалификационных категорий. Список должностей по которым совпадают профили работы, является приложением №5 к настоящему Положению.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплин, курсы), а по должностям, по которым, применяется наименование «старший» (воспитатель- старший воспитатель,



педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор – методист, тренер – преподаватель) независимо от того, по какой из этих должностей присвоена квалификационная категория. При этом должность «старший» необходимо считать руководящей и относить аттестацию по ней к уровню учреждения, если работник выполняет функции заместителя руководителя.

Результат педагогической деятельности по другой педагогической должности (при совпадении профиля работы или специализации) учитывать при аттестации работника на соответствие занимаемой должности, а также на соответствие уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационной категориям».

2.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно - просветительской работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в школе, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с таблицами 3.3.1 приложения №1 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицами 4.4.1 приложения №1 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады работников учебно - вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицами 5.5.1 приложения №1 к настоящему Положению.

2.8. Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 7 приложения №1 к настоящему Положению.

2.9. Оклады рабочих школы устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденных Правительством области.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 8 приложения №1 к настоящему Положению.

2.10. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно - квалифицированному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом работников в повышенных размерах согласно таблице 9 приложения №1 к настоящему Положению.

2.11. Работникам школы за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.12. Оплата труда осуществляется:

- педагогических работников - на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

- по должностям служащих - на основе требований квалификационных характеристик по общепрофессиональным должностям служащих;

- по профессиям рабочих - на основе тарифно - квалификационных требований по общепрофессиональным профессиям рабочих.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении №3 к настоящему Положению.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе по школе;

- при присвоении квалификационной категории - согласно дате, указанной в приказе органа исполнительной власти (учреждения образования), при котором создана аттестационная комиссия;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам школы осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

- 10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

- 20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Директор школы в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда работника рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;



- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу;
- иные доплаты.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда: за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере

Таблица 1

Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за
------------	--

	квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, за работу по подготовке и проведению культурно-массовой работы с обучающимися, проведение родительских собраний и работу с родителями: в 1-4 классах в 5-11 классах	15 20
Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах	10
Учителям, преподавателям, мастерам за заведование кабинетами, лабораториями	10
Учителям за исполнение обязанности мастера учебных мастерских (за заведование учебными мастерскими); при наличии комбинированных мастерских	20 35
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 100
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Учителям и другим работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Учителям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	до 15
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 15

**Таблица 2**

Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) и педагогической нагрузки
Учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах: по русскому, родному языку и литературе;	15

по математике, иностранному языку, черчению, стенографии, конструированию, технической механике; по истории, химии, физике, географии, биологии	10 5
---	---------

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий - 100 рублей.

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

#### Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам школы осуществляются 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.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ежемесячная надбавка водителям за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавки за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

- за высшую квалификационную категорию - 28,2%
- за первую квалификационную категорию - 21,7%
- за вторую квалификационную категорию - 15,7%

Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

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

Коллективными договорами в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Должность педагогического работника	Совпадение по профилю работы с должностью
Педагог - организатор	Воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Социальный педагог, педагог - организатор, учитель, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования



Социальный - педагог	Педагог – психолог, педагог – организатор, учитель, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый
Преподаватель – организатор ОБЖ	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый
Учитель	Педагог – организатор, социальный педагог, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Учитель технологии	Инструктор по труду
Воспитатель	Старший вожатый, педагог дополнительного образования
Инструктор по труду	Учитель технологии
Педагог дополнительного образования	Старший вожатый
Старший вожатый	Педагог дополнительного образования

2) Надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ.

3) Надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ.

4) Надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

5) Надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

мастер производственного обучения:

- более 10 лет - 21,7 процента,

- от 5 до 10 лет - 15,7 процента,

- от 2 до 5 лет - 9,7 процента,

- до 2 лет - 4,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- более 20 лет - 21,7 процента,

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

Стаж работы педагогических работников определяется директором школы в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- 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).

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности школы;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы). Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

4.6. Объем средств на оплату труда педагогических работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 35 процентов (в учреждениях дополнительного образования - не менее 50 процентов) объема средств, на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения.

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования - не менее 30 процентов) объема средств, на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

## **Раздел 5. Оплата труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера.**

5.1. Оплата труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады директора школы, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в соответствии с таблицами 1-1.4 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размер должностного оклада директора школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера директору школы, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору школы его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

#### **Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

- за часы, вышолненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно - методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной (пятидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (5) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

#### **Раздел 7. Заключение.**

1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.10.2022 года.



Приложение №1  
Таблица 1

Должностные оклады  
руководителей областных государственных бюджетных  
и казенных специальных (коррекционных) образовательных  
учреждений всех видов, образовательного учреждения  
детского дома – школы, детских домов,  
учреждений дополнительного 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	15 041	14 303	13 781	13 113
	I квалификационной категории	14 303	13 781	13 113	12 445

2	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и другие):	13 781	13 113	12 445	*
	высшей квалификационной категории I квалификационной категории	13 113	12 445	11 832	*

( \* ) Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV группы по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяются должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

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, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

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, и квалификационной категории конкретного заместителя, заведующего филиалом.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Таблица 1.1

Должностные оклады  
руководителей областных государственных бюджетных  
и казенных учреждений начального профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1	Директор: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	19 981	18 802	17 877
		18 802	17 877	17 223
2	Руководитель структурного подразделения: заведующий отделением, представительство, лабораторией и другие; управляющий учебным хозяйством	18 557	17 223	16 388

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется базовый оклад, установленный для руководителя учреждения образования руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.
2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к базовому окладу руководителя.
3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада, заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя, заведующего филиалом.
4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже базового оклада руководителя.

Таблица 1.2

Должностные оклады  
руководителей областных государственных бюджетных  
и казенных учреждений среднего профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1	Директор: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	14 678	13 812	13 133
		13 812	13 133	12 653
2	Руководитель структурного подразделения: заведующий отделением, представительством, лабораторией и другие; управляющий учебным хозяйством	13 133	12 653	12 041

## Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у



которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется базовый оклад, установленный для руководителя учреждения образования руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к базовому окладу руководителя.

3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада, заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя, заведующего филиалом.

4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже базового оклада руководителя.

Таблица 1.3

Должностные оклады  
руководителей областных государственных бюджетных  
и казенных подростково – молодежных учреждений (клубов, объединений, центров)

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (рублей)	
		Группа по оплате труда руководителей	
		I	II
		3	4
1	Директор подростково-молодежного учреждения (клуба, объединения, центра): высшей квалификационной категории	9 402	8 941
	I квалификационной категории	8 941	8 614

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется базовый оклад, установленный для руководителя учреждения образования руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к базовому окладу руководителя.

Таблица 1.4

Должностные оклады  
руководителей областных государственных бюджетных  
и казенных иных учреждений образования

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (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	9 402 8 941	8 941 8 614	8 614 8 198	8 198 7 779
2	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и другие): высшей квалификационной категории I квалификационной категории	8 614 8 198	8 198 7 779	7 779 7 394	* *

( \* ) Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV группы по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из платных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у

которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется базовый оклад, установленный для руководителя учреждения образования руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к базовому окладу руководителя.

3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже базового оклада, заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя, заведующего филиалом.

4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже базового оклада руководителя.

Таблица 2

Базовые оклады (ставки заработной платы)  
педагогических работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений  
образования всех типов и видов, за исключением учреждений начального и среднего  
профессионального образования.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка заработной платы), рублей
	Учитель, 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)	9 036

Таблица 2.1

Базовые оклады (ставки заработной платы)  
педагогических работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений  
начального профессионального образования.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка заработной платы), рублей
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, методист, инструктор-методист (включая старшего)	11 183

Таблица 2.2

Базовые оклады (ставки заработной платы) педагогических работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений среднего профессионального образования.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка заработной платы), рублей
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, методист, инструктор-методист (включая старшего)	8 923

Таблица 3.

Должностные оклады медицинских работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений образования всех типов и видов, за исключением учреждений начального профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории



1.	Врач-специалист	11 585	11 021	10 463	9 948
2.	Фельдшер, зубной врач	10 463	9 948	9 431	9 003
3.	Инструктор по лечебной физкультуре	9 003	8 597	8 201	7 782
4.	Старшая медицинская сестра	11 021	10 463	9 948	9 431
5.	Медицинская сестра	10 355	9 431	9 003	8 597
6.	Медицинская сестра по массажу	10 355	9 841	9 327	8 897
7.	Медицинская сестра диетическая	9 431	9 003	8 597	8 201

Таблица 3.1

Должностные оклады  
медицинских работников областных государственных бюджетных  
и казенных учреждений  
начального профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	Без категории
1.	Врач-специалист	16 592	15 788	14 983	14 246
2.	Фельдшер, зубной врач	14 983	14 246	13 507	12 893
3.	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	14 246	13 507	12 893	12 311

Таблица 4

Должностные оклады  
библиотечных работников областных государственных бюджетных  
и казенных учреждений образования всех типов и видов

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)		
		I категория	II категория	III категории
1	2	3	4	5

1.	Заведующий библиотекой, в учреждениях образования, за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования	8 198	7 779	7 394
2.	Заведующий библиотекой, в учреждениях начального профессионального образования	16 388	15 552	14 787
3.	Заведующий библиотекой в учреждениях среднего профессионального образования	12 041	11 427	10 866

Таблица 4.1

Должностные оклады  
библиотечных работников областных государственных бюджетных  
и казенных 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	2	3	4	5	6
1.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования, за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования	7 810	7 406	6 751	6 112
2.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях начального профессионального образования	14 787	14 020	12 778	11 570
3.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях среднего профессионального образования	11 475	10 879	9 913	8 965

Таблица 5

Должностные оклады  
работников учебно-вспомогательного персонала областных  
государственных бюджетных и казенных учреждений образования

всех типов и видов, за исключением учреждений начального  
и среднего профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Помощник воспитателя	5 607
2.	Младший воспитатель	6 112
3.	Дежурный по режиму	7 067
4.	Старший дежурный по режиму	7 406
5.	Вожатый	9 364

Примечание:

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

помощник воспитателя - на 2,27 процента;

младший воспитатель - на 9,0 процентов;

лицам, не имеющим высшего профессионального образования, оплата труда по должности дежурного по режиму производится ниже установленного базового оклада на 4, 73 процента.

Таблица 5.1

Должностные оклады  
работников учебно-вспомогательного персонала областных  
государственных бюджетных и казенных учреждений начального  
и среднего профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	
		в учреждении начального образования	в учреждении среднего профессионального образования
1.	Дежурный по общежитию – при работе в общежитиях коридорного типа	10 379	7 625
2.	Дежурный по общежитию – при работе в общежитиях секционного типа	10 614	7 800
5.	Секретарь учебной части	11 570	8 500

Примечание:

Лицам, не имеющим среднего профессионального образования, оплата труда по должности секретаря учебной части производится ниже установленного базового оклада на 4, 55 процента.

Таблица 6

Должностные оклады  
специалистов областных государственных  
бюджетных и казенных подростково -молодежных  
учреждений образования (клубов, объединений, центров)

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)		
		в учреждениях начального профессионального образования	в учреждениях среднего профессионального образования	в иных учреждениях образования
1	Руководящие должности			
1.1	Главный инженер:			
	I группа по оплате труда руководителей	19 981	14 678	10 554
	II группа по оплате труда руководителей	18 802	13 812	9 427
	III группа по оплате труда руководителей	17 222	12 652	9 096
	IV группа по оплате труда руководителей	16 592	12 189	8 763
1.2	Главные: механик, энергетик:			
	I группа по оплате труда руководителей	18 802	13 812	9 427
	II группа по оплате труда руководителей	17 877	13 133	9 442
	III группа по оплате труда руководителей	17 223	12 653	9 096
	IV группа по оплате труда руководителей	16 388	12 041	8 656
1.3	Начальник основного отдела, определяющего техническую, экономическую, политику или политику по профилю деятельности учреждения			
	I группа по оплате труда руководителей	17 223	12 653	9 096
	II группа по оплате труда руководителей	16 388	12 041	8 656
	III группа по оплате труда руководителей	15 552	11 427	8 214
	IV группа по оплате труда руководителей	14 787	10 866	7 810
1.4	Начальник вспомогательного отдела (кадров, гражданской обороны, службы, хозяйственного, кроме указанного в числе основного отдела учреждений):			
	I группа по оплате труда руководителей	15 552	11 427	8 214
	II группа по оплате труда руководителей	14 787	10 866	7 810



	II группа по оплате труда руководителей	14 020	10 301	7 406
	III группа по оплате труда руководителей	13384	9 832	7 067
	IV группа по оплате труда руководителей			
1.5	Начальник гаража: I группа по оплате труда руководителей	17 223	12 653	9 096
	II группа по оплате труда руководителей	16 388	12 041	8 656
	III группа по оплате труда руководителей	14 787	10 866	7 810
	IV группа по оплате труда руководителей	13 384	9 832	7 067
1.6	Начальник (заведующий) мастерской: I группа по оплате труда руководителей	17 223	12 653	9 096
	II группа по оплате труда руководителей	14 787	10 866	7 810
	III группа по оплате труда руководителей	13 384	9 832	7 067
	IV группа по оплате труда руководителей	12 778	9 388	6 751
1.7	Заведующий столовой: I группа по оплате труда руководителей	16 388	12 041	8 656
	II группа по оплате труда руководителей	14 787	10 866	7 810
	III группа по оплате труда руководителей	12 778	9 388	6 751
	IV группа по оплате труда руководителей	12 193	8 956	6 441
1.8	Начальник участка, заведующий производством (шеф-повар): I группа по оплате труда руководителей	15 582	11 427	8 214
	II группа по оплате труда руководителей	14 020	10 301	7 406
	III группа по оплате труда руководителей	12 778	9 388	6 751
	IV группа по оплате труда руководителей	12 193	8 956	6 441
1.9	Заведующий общежитием:	15 582	11 427	8 214

	I группа по оплате труда руководителей	12 778	10 301	7 406
	II группа по оплате труда руководителей	12 193	8 956	6 441
	III группа по оплате труда руководителей	11 570	8 500	6 112
	IV группа по оплате труда руководителей			
1.10	Мастер участка: I группа по оплате труда руководителей	12 778	10 301	7 406
	II группа по оплате труда руководителей	14 020	9 388	6 751
	III группа по оплате труда руководителей	12 193	8 956	6 441
	IV группа по оплате труда руководителей	11 570	8 500	6 112
1.11	Заведующий центральным складом	11 570	8 500	6 112
1.12	Заведующий канцелярией, машинописным бюро, складом	11 098	8 153	5 862
1.13	Комендант	11 098	8 153	5 862
1.14	Заведующий: архивом, бюро пропусков, камерой хранения, фотолабораторией, хозяйством, экспедицией	10 614	7 800	5 607
2.	Специалисты			
2.1	Ведущий: программист, электроник, архитектор, конструктор	16 388	12 041	8 640
2.2	Ведущий: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, экономист всех специальностей и наименований, художник, юрист-консультант, эколог	14 787	10 866	7 810
2.3	I категории: программист, электроник, архитектор, конструктор	14 787	10 866	7 810
2.4	I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех			

	специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрист-консульт	13 384	9 832	7 067
2.5	II категории: программист, электроник, архитектор, конструктор	13 384	9 832	7 067
2.6	II категория: Бухгалтер – ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрист-консульт, эколог	12 778	9 388	6 751
2.7	Старший техник всех специальностей I категории	12 778	9 388	6 751
2.8	Бухгалтер II категории	12 193	8 956	6 441
2.9	Без категории программист, электроник, архитектор, конструктор	12 193	8 956	6 441
2.10	Без категории: - документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик, социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрист-консульт, эколог, специалист (по кадрам, гражданской обороне)	11 570	8 500	6 112
2.11	Техник всех специальностей II, бухгалтер, старший, старший диспетчер, администратор (кроме учреждений культуры и искусства)	11 098	8 153	5 862
2.12	Техник всех специальностей без квалификационной, инженер, диспетчер	10 614	7 800	5 607
3.	Технические исполнители			

3.1	Секретарь руководителя	11 570	8 500	6 112
3.2	Инкассатор, кассир, лаборант, машинистка I категории, статистик	10 614	7 800	5 607
3.3	Агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, дежурный(по выдаче справок, по залу, этажу гостиницы, комнаты отдыха, общежития др.) калькулятор, учетчик, экспедитор, машинистка II категории; оператор диспетчерской службы секретарь-машинистка	10 379	7 751	5 483
3.4	Старший лаборант	11 098	8 153	5 862

Таблица 8

Оклады по профессиям рабочих областных государственных бюджетных и казенных учреждений образования

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (руб)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Учреждения начального профессионального образования	10 204	10 248	10 380	10 614	11 098	11 570	12 193	12 778
Учреждения среднего профессионального образования	7 498	7 528	7 625	7 800	8 153	8 500	8 956	9 388
Иные учреждения образования	5 391	5 414	5 483	5 607	5 862	6 112	6 441	6 751

Таблица 9

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих областных государственных бюджетных и казенных учреждений образования

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)		
		в учреждениях начального	в учреждениях среднего	в иных учреждениях образования



		профессионального образования	профессионального образования	
1	Водитель автомобиля <*>	14 020	10 301	7 406
2	Газосварщик	13 384	9 832	7 067
3	Жестянщик	13 384	9 832	7 067
4	Оператор котельной	13 384	9 832	7 067
5	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	14 020	10 301	7 406
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13 384	9 832	7 067
7	Рабочий-стапочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие)	13 384	9 832	7 067
8	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	13 384	9 832	7 067
9	Слесарь-ремонтник	13 384	9 832	7 067
10	Слесарь-сантехник	13 384	9 832	7 067
11	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	13 384	9 832	7 067
12	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	13 384	9 832	7 067
13	Столяр строительный	13 384	9 832	7 067
14	Тракторист	13 384	9 832	7 067
15	Электромеханик (всех наименований)	13 384	9 832	7 067
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13 384	9 832	7 067
17	Электромонтер стационарного оборудования телефонной связи	14 020	10 301	7 406
18	Электрогазосварщик	13 384	9 832	7 067
19	Электросварщик ручной сварки	13 384	9 832	7 067

20	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	13 384	9 832	7 067
----	---	--------	-------	-------

<\*> Оклады устанавливаются водителям:

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

занятым перевозкой: обучающихся (воспитанников);

при работе на оперативных автомобилях.

Примечание:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы 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.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников  
государственных бюджетных и казенных учреждений  
образования Саратовской области

Размеры повышения базовым окладам (окладов, ставок заработной платы) работников учреждений образования

За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к базовым окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	15-20
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15-20
За работу в специальных учебно – воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением:	
медицинским работникам	30
педагогическим и другим работникам	15-20

За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
За работу в учреждениях для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах учреждений начального профессионального образования)	20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности	25
За работу в лицее, колледже: <*>	
педагогическим работникам	15
За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого – педагогической и медико-социальной помощи	
специалистам	20

За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше базового оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше базового оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

к Положению об оплате труда работников  
государственных бюджетных и казенных учреждений  
образования Саратовской области

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы  
в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты
Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКИ, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;



	старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II Образовательные учреждения высшего профессионального образования	II профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III Высшие и средние военные образовательные учреждения	III работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)  питающие преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI Образовательные учреждения РОСТО (ДЮСЛАФ) и гражданской авиации	VI руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного	VII воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие

зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении должностных окладов.

1.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

1.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.2;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

- на выборных должностях в профсоюзных органах;

- на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

- в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);
- комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комитетах милиции) органов внутренних дел;
- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

1.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1.2 и 1.3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

1.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

1.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

1.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих

должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

1.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

1.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

#### Приложение № 4

Перечень должностей, по которым учитывается квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы

Должность, по которой присвоена квалификация	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу курса «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель,



	ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки образовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки образовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Педагог- психолог	Социальный педагог, педагог- организатор, учитель, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог-психолог, педагог-организатор, учитель, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый
Преподаватель- организатор ОБЖ	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый
Учитель	Педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, старший вожатый, педагог дополнительного образования
Воспитатель	Старший вожатый, педагог дополнительного образования

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области  
«Средняя общеобразовательная школа с.Белогорное Вольского района»

#### I. Общие положения и основные понятия

1.1 Положение по оплате труда работников ГБОУ СО «СОШ с. Белогорное Вольского района» разработано в соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 01.01.2001г. «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов



государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений» от 16 июня 2008 года № 254 - 11 (с изменениями на 24 июля 2014 года)

1.2. Настоящее положение разработано с целью регулирования системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, процентных отношений ФОТ.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений (далее-учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

1.4. Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

- базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения.
  - стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

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

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

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения, 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 учреждения;

в) количества обучающихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

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

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У - количество обучающихся в учреждении.

### III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

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

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

Π - размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и не должен превышать 5 %, а в период апробации - 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений по результатам труда определяются в локальном акте, принимаемом учредителем по согласованию с профсоюзным органом. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению учредителя.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений приведено в приложении N 4.

### IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \Pi, \text{ где:}$$

Π - коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,2.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную

плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

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

и складывается из:

$ФОТб = ФОТб_{ауп} + ФОТб_{пн} + ФОТб_{ипн} + ФОТб_{уви} + ФОТб_{оп}$ , где:

ФОТб<sub>ауп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб<sub>пн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТб<sub>ипн</sub> - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб<sub>уви</sub> - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб<sub>оп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пн</sub>), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТ<sub>уви</sub>) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

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

$ФОТб_{пн} = ФОТб_{пн} \times \text{ин}$ , где:

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

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

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

## V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пн</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

$$ФОТ_{пн} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$ФОТ_{с} = ФОТ_{пн} \times с, \text{ где:}$$

с - коэффициент размера специальной части ФОТп.  
 14. Коэффициент специальной части ФОТп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

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

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>из</sub>):

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{аз} + \text{ФОТ}_{из}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>из</sub>) и порядок распределения ФОТ<sub>из</sub> определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>аз</sub>).

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

$$Стп = \frac{\text{ФОТ}_{аз} \times 34}{1111}, \text{ где}$$

$$\sum_{n=1}^n (a \times b)_n \times 52$$

$$n = 1n = 1$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;  
 52 - количество недель в календарном году;  
 34 - количество недель в учебном году;

ФОТ<sub>аз</sub> - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;  
 в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>с</sub>), включает в себя: - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением



самостоятельно в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению;  
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию;  
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);  
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);  
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.  
Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию; 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

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

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

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

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



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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;  
К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;  
Диз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2). Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.  
П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 руб.

## **VII. Гарантии работникам образовательных учреждений**

### **в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

23. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$ЗПбч = О + С + В$ , где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника; О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
С - специальная часть оплаты труда;  
В - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

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

24. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты.

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

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

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

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

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

26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения,

определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения. Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях N 3, 5

#### IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

27. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях уменьшения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$O_p = O_{пер} \times K$ , где:

$O_p$  - оклад руководителя образовательного учреждения;  
 $O_{пер}$  - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях уменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы, установленных в соответствии с пунктом 23 настоящего постановления;  
 $K$  - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от группы оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

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

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

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

30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1

		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на государственном обеспечении в учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждениях, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашип, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом	за каждый вид	до 50

	земледелия - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты, кадетские школы-интернаты	350 и более	от 250 до 349	от 151 до 249	до 150

33. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное



количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

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

38. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

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

Приложение N 1.

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

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

<b>Виды работ</b>	<b>Компенсационный коэффициент</b>
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в почное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии <u>со ст. 153 ТК РФ</u>
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
за работу в сельской местности	0,25
за работу в интернате с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0,20
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
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 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при палачии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

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

## Приложение N 2.

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

Доплата за неаудиторную занятость ( $D_{нз}$ ) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^n C_{гп} \times Ч_{аз_i} \times У_i \times А \times К_i$$

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

- количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

- количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

- коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

N (i)	составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K <sub>i</sub> )
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т. п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

Приложение N 3.

### **Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

#### **1. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в РФ".
2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

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

## **II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного управления, профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

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

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

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

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

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:  
- единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;  
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

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

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕПДО, независимой формы государственной итоговой аттестации выпускников IX классов учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений; региональная программа мониторинговых исследований.

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

17. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI настоящего Положения.

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

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

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

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

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

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**У. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения разрабатываются рабочей группой в учреждении по каждой должности.**

Приложение N 4.

## **Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

### **II. Условия стимулирования**

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:
  - достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
  - наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
  - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных паллподателей);
  - высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
  - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;
  - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
  - низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном учреждении.
4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:
  - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
  - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
  - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;



- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.
- 5. Кадровые ресурсы учреждения:
  - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.
- 6. Социальный критерий:
  - отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;
  - организация различных форм внеклассной работы;
  - снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;
  - высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
  - занятость обучающихся во внеурочное время.
- 7. Эффективность управленческой деятельности:
  - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
  - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
  - отсутствие обоеванных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
  - объемы привлечения внебюджетных средств;
  - повышение заработной платы работников;
  - призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.
- 8. Сохранение здоровья обучающихся в учреждении:
  - высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;
  - снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;
  - организация обеспечения обучающихся горячим питанием;
  - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).
- 9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### **III. Порядок стимулирования**

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, общественности, и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о премировании.

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

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю. Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера



стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь либо единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**4. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений разрабатываются и утверждаются учредителем**

Приложение N 5

**Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии оценки результативности профессиональной деятельности</b>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)

	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением
	охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	работа по трудоустройству, нагронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т. д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	<b>Включенность в методическую работу</b>
	разработка программ элективных курсов
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	участие в организации и проведении родительских собраний
	участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	<b>Признание высокого профессионализма социального педагога</b> наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
награждение: - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения	
<b>Взаимодействие с субъектами профилактики</b>	
взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	
Воспитатель в группе продленного дня	<b>Позитивные результаты деятельности воспитателя</b>
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня

	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	наличие портфолио воспитателя
	использование современных педагогических технологий
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (по не менее чем у 80% обучающихся)
	<b>Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.</b>
	<b>Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</b>
	отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	отсутствие случаев травматизма
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	вовлечение обучающихся в кружковую работу
	<b>Формирование нравственных качеств, культуры поведения</b>
	коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.
	организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.
	<b>Участие в методической работе</b>
	участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	участие в организации и проведении родительских собраний
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя
	<b>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня</b>
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)
	<b>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня</b>
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	сохранение психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор, преподаватель-	<b>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора</b>
организатор основ	победители и призеры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации

безопасности жизнедеятельности	победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	<b>Профессиональные достижения</b>
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	<b>Включенность в методическую работу</b>
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
Разработка факультативов, кружков и т.д.	
<b>Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями</b>	
Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся.	
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по направлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга



	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок