

**Положение
о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» г. Балашова
Саратовской области**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей» г. Балашова Саратовской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 г. № 203-ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, Уставом Балашовского муниципального района, постановлением администрации Балашовского муниципального района «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района» от 11.10.2016 г. № 218-П и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого 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 для Учреждения органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования;
- 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 его работникам и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * П * Д * У,$$

где:

ΦOT — фонд оплаты труда Учреждения;
 N — областной норматив финансирования;
 P — поправочный коэффициент для данного учреждения;
 D — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
 Y — среднегодовое количество обучающихся в Учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

1. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\Phi OT_{\text{цст}} = \Phi OT * C$$

где:

$\Phi OT_{\text{цст}}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ΦOT — фонд оплаты труда учреждений;

C — размер доли отчислений в централизованный фонд.

2. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, порядок и условия осуществления выплат руководителям общеобразовательных учреждений по результатам труда определяется Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Балашовского муниципального района

IV. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. 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:

i. заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к окладам (ΦOT_{oy});

ii. 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.

3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части ($\Phi OT_{\text{б}}$) и стимулирующей части ($\Phi OT_{\text{см}}$):

$$\Phi OT_{\text{oy}} = \Phi OT_{\text{б}} + \Phi OT_{\text{см}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{см}} = \Phi OT_{\text{oy}} * u,$$

где:

u — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением 1.

4. Коэффициент стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,2.

5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, включая:

а. административно-управленческий персонал Учреждения (директор, заместитель директора и др.);

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

с. иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый и др.);

д. учебно-вспомогательный персонал (заведующая библиотекой, секретарь руководителя, младший воспитатель, заведующий хозяйством и др.);

е. обслуживающий персонал (дежурная по режиму, рабочая по КОЗ, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, электрик и др.) и складывается из:

$$ФОТ_{\delta} = ФОТ_{\delta_ауп} + ФОТ_{\delta_пн} + ФОТ_{\delta_унп} + ФОТ_{\delta_увп} + ФОТ_{\delta_оп},$$

где:

$ФОТ_{\delta_ауп}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$ФОТ_{\delta_пн}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$ФОТ_{\delta_унп}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$ФОТ_{\delta_увп}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$ФОТ_{\delta_оп}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

6. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

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

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

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

$$ФОТ_{\delta_пн} = ФОТ_{\delta} * ПП,$$

где:

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

Значение $ПП$ в Учреждении — 70%.

Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работниками.

7. 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 с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_{nn}), состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_c);

$$\Phi OT_{nn} = \Phi OT_o + \Phi OT_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{nn} * c,$$

где:

c — коэффициент размера специальной части ΦOT_{nn} .

2. Коэффициент специальной части $\Phi OT_{пп}$ устанавливается Учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

3. 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 № 2.

4. 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 (ΦOT_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}$$

Порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ 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 рассчитывается Учреждением самостоятельно по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{аз}$).

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

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{\sum_{n=1}^{11} (a * v)_n * 52},$$

где:

C_{mn} — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости

педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

b — годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

$n = 1-11$ классы.

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

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

- i. выплаты компенсационного характера, предусмотренные [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются Учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 2;
 - ii. повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения определяются по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом;
 - iii. доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании».
8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения (K) определяется на основании следующих критериев:
- i. включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
 - ii. 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.);
 - iii. дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
 - iv. специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

1. предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
2. предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
3. русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;
4. история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
5. право, экономика, технология — до 1,02;
6. астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.
9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (A)

составляет:

- 1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию (до прекращения срока действия последней аттестации);
- 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

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

$$\hat{I} = \hat{N}_{\text{дi}} * \times_{\text{дс}} * \hat{O} * \hat{A} * \hat{E} + \hat{A}_{\text{дс}} + \hat{I} ,$$

где:

$\hat{O}$ — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\hat{C}_{\text{mn}}$ — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$\hat{C}_{\text{аз}}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$\hat{U}$ — 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;

$\hat{A}$ — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$\hat{K}$ — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

$\hat{D}_{\text{нз}}$ — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

$\hat{I}$ — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения включает:

- i. выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- ii. 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.

2. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в Учреждение после окончания учреждения высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории Учреждения на период со

дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога по 31 августа. С 1 сентября нового учебного года стимулирующая выплата производится по утвержденным критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников Учреждения.

3. Иным педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в Учреждение после окончания учреждения высшего профессионального образования, устанавливается 15% доплата как молодому специалисту, а стимулирующая выплата устанавливается с 1 января наступившего года по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года.

4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников Учреждения являются:

1. качество обучения;
2. здоровье обучающихся;
3. воспитание обучающихся.

5. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников Учреждения, определяются в его локальных правовых актах, 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 государственно-общественного управления учреждения по представлению директора Учреждения.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников Лицея-интерната

1. Оклад директора Учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{ср} * K,$$

где:

O_p — оклад директора Учреждения;

$O_{ср}$ — средний размер окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

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

При исчислении размера среднего оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера оклада директора Учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

6. Оклады заместителей директора устанавливаются директором Учреждения от 50 до 90 процентов от оклада директора Учреждения.

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

8. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности Учреждения.

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Кол -во бал лов
1.	Численность обучающихся в учреждении,	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	из них: дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15
		свыше 20 процентов	20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам аттестации рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1

5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея, выставочного, концертного залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Количество обучающихся, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности, предусмотренной учебным планом), а также на базе организаций дополнительного образования детей.	из расчета за каждого обучающегося	0,3
14.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
15.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	20
16.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
17.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального)	наличие	10

	уровней		
18.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
19.	Наличие собственной котельной	наличие	10
20.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый маршрут	15

10. 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
2.	Общеобразовательные лицеи, гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов	свыше 400	до 400	до 300	-
3.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководящих работников, может быть повышена на одну приказом начальника управления образования в случаях значительного усложнения условий труда руководителя образовательного учреждения, не предусмотренных перечнем объемных показателей.

11. 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.

12. 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.

13. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.
14. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.
15. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения установлен в кратности от 1 до 5.

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

1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с постановлением администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 12.09.2013 г. № 209-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района» с внесенными изменениями и дополнениями.
2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 26 раздела VIII.

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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
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 оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками 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 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля – в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

- в кадетских школах-интернатах:
- в городской местности – 50 рублей;
- в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:
- в городской местности – 50 рублей;
- в сельской местности – 71,43 рублей;
- в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении:
- в городской местности – 50 рублей;
- в сельской местности – 71,43 рубля;
- в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением открытого и закрытого типа – 100 рублей.

**Примерное 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:

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

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

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{mn} * U_i * Ч_{azi} * A * K_i,$$

где:

C_{mn} — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{azi}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
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.