На сайт

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
Протокол № 3
от «14» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие»
г. Вольска»
_____/Н.В. Шведова/
«15» сентября 2023 г.
Приказ № 1 от «15» сентября 2023 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № 125

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный центр №3 «Созвездие» г. Вольска Саратовской области»

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
«14» сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
_____В.И. Дмитриченкова
Протокол № 1 от «14» сентября 2023 г.

г. Вольск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Постановлением Вольского муниципального района№2598 от 05.12.2023 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области»,Постановлением Вольского муниципального района № 2641 от 11.12.2023 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области» и иных нормативных актов трудового права.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

педагогический работник–физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной 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;

молодой специалист–педагогический работник Учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленными положением о молодом специалисте;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки)– фиксированные размеры оплаты труда работников Учреждения за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных и стимулирующих, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы;

компенсационные выплаты–выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты– выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио– набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

1.3.Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплата до минимального размера оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных Решением Вольского муниципального Собрания;

4) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников;

5) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника Учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий (приложение № 1 к настоящему Положению).

Основной персонал– работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения: педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс и иные категории педагогического персонала.

Вспомогательный персонал– работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

Административно-управленческий персонал– работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор Учреждения и заместитель директора.

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты трудаи включает в себя должности работников данного Учреждения, их должностные оклады и штатную численность.

1.8. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее–МРОТ), установленного Федеральным законом.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, то работнику производится доплата до МРОТ.

1.9. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ), сформированного из доведенного объема субвенций, поступающих в установленном порядке из средств бюджета Саратовской области, из средств Вольского муниципального района и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, 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.

1.11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.12. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

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

Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет не более 40 процентов ФОТ.

II. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

ФОТпп = ФОТо + ФОТс

Соотношение частей фонда оплаты труда педагогического персонала определяется как ФОТ о – не менее 70 %, ФОТс–не более 30%.

2.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

не менее 85% – фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз);

не более 15% – фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ нз).

В ФОТ пп входит также компенсация за книгоиздательскую продукцию, сумма которой зависит от количества педагогических работников из расчета 100 руб. в месяц на одного педагогического работника, при этом образуется новый оклад.

В случае если денежных средств на аудиторные занятия в ФОТ ау недостаточно, то допускается перераспределение ФОТ ау и ФОТ нз.

2.3. 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 – это 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 направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз):

Стп = ФОТаз х 34, где:

1111

сумма (а х в) х 52,

n

n=1n=1

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТаз– часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторнойзанятости педагогических работников;

а – среднегодовое количество обучающихся в классах;

в – годовое количество часов по учебному плану в классах с учетомделения классов на группы;

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

III. Порядок установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и расчета заработной платы работников общеобразовательных учреждений

3.1. ***Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы***

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (согласно приложению № 2 к настоящему Положению).

Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Порядок прохождения аттестации утверждается законодательством Российской Федерации.

3.1.2.Специалистам общеобразовательных учреждений работающим в сельской местности должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 процентов.

При этом, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются на вновь образованный должностной оклад, с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

3.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников классов для детей с ограниченными возможностями здоровья увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы (согласно приложению № 3 к настоящему Положению).

Увеличение оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы образует новый должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы общеобразовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с

каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад, ставку) заработной платы.

3.1.4. Должностные оклады основного и вспомогательного персонала общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно таблиц 1-2Приложения № 2 к настоящему Положению.

.

3.2. Порядок расчета окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.2.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, осуществляется по следующей формуле:

О = Стп х У х Чаз х К х А х И + Днз+П, где:

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе (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. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения.);

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

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

И – повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам – 1,2;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

П – 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.

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

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

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

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

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

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

е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

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

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

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

3.2.4. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно связанная с образовательной деятельностью, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Ki)
1.	Внеурочная деятельность	1
2.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,5
3.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	1

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

Днз = сумма (от i=1 до 6) Стп х Чазi х Уi х А х Кi, где:

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

Чазi – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уi – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторнойзанятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кi – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости (до 1).

Каждым педагогическим работником, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, составляется график неаудиторной нагрузки на учебный год, который утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

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.

3.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников.

3.3.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников производится в случаях:

- ✓ изменения группы по оплате труда общеобразовательного учреждения;
- ✓ получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ присвоения почетного звания.

3.3.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- ✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательных учреждениях;
- ✓ за часы педагогической работы по обучению по индивидуальному учебному плану.

3.4.2. Размер оплаты труда за замещение отсутствующего учителя,продолжавшегося не свыше двух месяцев,определяется путем умножения количества обучающихся в классе на стоимость ученико-часа, на коэффициент категории учителя, на коэффициент сложности предмета и на количество фактически отработанных учебных часов.

Если уроки замещались в разных классах, то расчет ведется по каждому классу отдельно, затем суммируется результат.

3.4.3.Оплата труда за замещение отсутствующего учителя и иных педагогических работников, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

3.4.4. Размер оплаты за день работы иных педагогических работников определяется путем деления месячного должностного оклада иного педагогического работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих дней, установленных по занимаемой должности.

3.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

3.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказомМинистерстваобразования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3.5.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.5.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата из установленного размера ставки заработной платы пропорционально определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

3.5.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.6. *Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников*

3.6.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.)

3.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами

работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с:

- участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в Учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий,учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.7. Порядок определения уровня образования

3.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы определяется на основании дипломов и

других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы работников предусматривают наличие среднего или

высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

3.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады, ставки) заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов, ставок) заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

3.7.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательном учреждении, оклады (должностные оклады, ставки) заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

3.7.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады, ставки) заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- ✓ при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- ✓ окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

3.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии общеобразовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором общеобразовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.8. Порядок расчета оклада иных категорий педагогического персонала

3.8.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников рассчитываются по формуле:

$$О = О_{б.} + У_{кп}$$, где:

$О_{б.}$ – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) иных категорий педагогических работников;

$У_{кп}$ – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных общеобразовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

3.8.2. Педагогическим работникам иных категорий Учреждения за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории или высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются на 5 % ниже.

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

3.9. Порядок расчета оклада учебно-вспомогательного иобслуживающего персонала

3.9.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения, определяются в соответствии с законодательством.

3.9.2. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Компенсационные выплаты – это доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными 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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для педагогических работников, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладам (должностным окладам, ставкам) заработной платы после начисления повышенных коэффициентов в процентах в пределах средств фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим Положением и конкретизируются в локальных актах.

4.5.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается на основе специальной оценки условий труда.

4.7. Выплаты за работу *в условиях, отклоняющихся от нормальных*, включают в себя:

1)доплату за совмещение профессий (должностей);

2)доплату за расширение зон обслуживания;

3)доплату за увеличение объема работы;

4)доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника безосвобождения от работы, определенной трудовым договором;

5)доплату за работу в ночное время;

6)доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7)доплату за сверхурочную работу.

4.7.1.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ производятся в следующих размерах:

- ✓ 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, но не более, но не более, чем 100% от должностного оклада отсутствующего работника**;**
- ✓ 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, но не более, чем 100 % от оклада отсутствующего работника.
- ✓ доплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 % от его должностного оклада.
- ✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае 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, но не более, чем 100 % от должностного оклада отсутствующего работника.
- ✓ доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- ✓ доплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных включают в себя:

- доплату за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью (приложение № 3 к настоящему Положению);

- доплату за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения (приложение № 4 к настоящему Положению).

4.9. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимаетсяадминистрацией общеобразовательного учреждения и оформляется приказом директора общеобразовательного учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

V. Порядок и условия осуществления единовременныхвыплат

5.1. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей работникам общеобразовательных учреждений могут выплачиваться единовременные выплаты:

- ✓ по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения), при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы);
- ✓ в случае увольнения в связи с выходом на пенсию при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

5.2. Решение о размере единовременной выплаты работникам принимает руководитель общеобразовательного учреждения, а руководителю общеобразовательного учреждения – учредитель.

VI. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей

6.1. Норма часов работы директора общеобразовательного учреждения и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 40 часов в неделю. Норма часов работы директора общеобразовательного учреждения, расположенного в сельской местности, и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 36 часов в неделю.

6.2. Оплата труда директора общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения,непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

ЗПр = ЗПпср х К, где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

6.3. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учрежденийк настоящему Положению):

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

6.4.При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы директора общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

6.5. Отнесение к группе оплаты труда директора общеобразовательного учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения.

К объемным показателям деятельности общеобразовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательного учреждения: численность работников общеобразовательного учреждения, количество обучающихся (воспитанников) по списочному составу на начало учебного года.

6.6. Группа по оплате труда директора общеобразовательного учреждения определяется учредителем один раз в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы общеобразовательного учреждения.

6.7. За руководителем общеобразовательного учреждения в период нахождения его на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

6.8. Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливаются директором общеобразовательного учреждения в размере от 30% до 70% от оклада директора общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады заведующего филиалом и руководителям структурных подразделений общеобразовательного учреждения устанавливаются директором общеобразовательного учреждения в размере не более 50 % от оклада директора общеобразовательного учреждения.

6.9.Выплаты компенсационного характера руководителям общеобразовательных учреждений, их заместителям, заведующему филиалом устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

6.10.Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, заведующему филиаломобщеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.6., 6.7, и 6.9., 6.10, 6.11 разделаVI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты директору общеобразовательного учреждения за выполнение показателей стимулирования, а именно надбавка за качество устанавливается на основании правового акта администрации Вольского муниципального района, согласованного в установленном порядке с муниципальным общественным Советом по вопросам образования при администрации Вольского муниципального района.

6.11.Объем средств, направляемый на стимулирование директора общеобразовательного учреждения, определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда работников образовательного учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет не более 0,5 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6.12. Вновь назначенному директору общеобразовательного учреждения размер надбавки за качество определяются по среднему баллу портфолио руководителей общеобразовательных учреждений Вольского муниципального района.

6.13. Надбавка за качество устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно.

6.14. Доплаты директору общеобразовательного учреждения, его заместителям за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с

Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области" осуществляются из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6.15. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей, в котором учтены стимулирующие выплаты.

VII. Заключительные положения

7.1.Штатное расписание общеобразовательного учреждения утверждается директором по согласованию с администрацией Вольского муниципального района в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников общеобразовательного учреждения.

7.2.Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых общеобразовательным учреждением услуг, общеобразовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.3. Оплата труда работников структурных подразделений детский сад общеобразовательных учреждений производится в соответствии с «Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области», утвержденному нормативно-правовым актом администрации Вольского муниципального района.

7.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Отнесение персонала
общеобразовательного учреждения по группам

Административно-управленческий персонал:

1	директор общеобразовательного учреждения
2 **3** **4**	заместитель директора общеобразовательного учреждения заведующий филиалом руководитель структурного подразделения

Основной персонал:

- ✓ ***педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс:***

1	учитель;

- ✓ ***иные категории педагогического персонала:***

1	учитель-дефектолог
2	учитель-логопед
3	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки
4	социальный педагог
5	педагог-психолог
6	педагог-организатор
7	педагог дополнительного образования
8	тьютор
9	педагог-библиотекарь
10	воспитатель
11	музыкальный руководитель
12.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Вспомогательный персонал:

- ✓ ***учебно-вспомогательный персонал:***

1	лаборант,
2	библиотекарь,
3	секретарь - машинистка
4	специалист по административно-хозяйственному обеспечению
5	техник - программист
6	делопроизводитель,
7	специалист по закупкам
8	контрактный управляющий

9	специалист по персоналу
10	специалист по охране труда
11	младший воспитатель
12	руководитель центра

- ✓ ***обслуживающий персонал:***

1	гардеробщик
2	уборщик территорий
3	сторож
4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
5	уборщик служебных помещений
6	механик
7	водитель автомобиля
8	истопник
9	машинист по стирке и ремонту спецодежды
10	повар
11	мойщик посуды
12	кухонный рабочий
13	кладовщик
14	заведующий производством

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы) работников
общеобразовательных учреждений

Таблица 1

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иных категорий педагогических работников общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1	учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, педагог-библиотекарь, воспитатель, музыкальный руководитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	10 716

Таблица 2

Должностные оклады вспомогательного персонала общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Учебно-вспомогательный персонал		
1	специалист по административно-хозяйственному обеспечению	8 313
2	секретарь-машинистка	8 128
3	лаборант	7 993
4	библиотекарь	7 993
5	техник-программист	8 313
6	делопроизводитель	8 128
7	специалист по персоналу	9 063
8	специалист по закупкам	11 589
9	контрактный управляющий	11 589
10	специалист по охране труда	9 063
11	младший воспитатель	9 063
12	руководитель центра	13 756
13	заведующий отделением	13 091
Обслуживающий персонал		
1	гардеробщик	7 993
2	уборщик территорий	7 993
3	сторож	7 993
4	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7 993
5	уборщик служебных помещений	7 993
6	истопник	7 993
7	мойщик посуды	7 993
8	кухонный рабочий	7 993
9	машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 993
10	повар	8 690
11	водитель автомобиля	8 313
12	механик	7 993
13	кладовщик	7 993
14	Заведующий производством: I группы по оплате труда руководителей IIгруппы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей	 12 189 11 589 10 015 9 554

По рабочей профессии «сторож» устанавливается почасовая оплата труда.

Ведётся суммированный учёт рабочего времени. Отчётный период -1 год.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Размеры повышения
должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общеобразовательного учреждения за специфику работы

№ п/п	Специфика работы	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития:	
	руководителю	15
	работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
2	За работу с детьми, находящимися на временном пребывании в ЦСРН «Волжанка»:	
	руководителю	15
	Социальному педагогу, педагогу- психологу	20

* В классах, группах, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

** За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям применять коэффициент 1,2.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Доплата

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника общеобразовательного учреждения, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью

№ п/п	Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) дополнительно только для района
1	Учителям:		
1.1.	за проверку письменных работ в 1-4 классах	10	10
1.2.	за проверку письменных работ в 5-11 классах:		
	- русскому, родному языку и литературе;	15	15
	-по математике, иностранному языку, черчению,	10	10
	-по истории, химии, физике, географии, биологии	5	5
2	Учителям, преподавателям:		
2.1.	за заведование кабинетами	до 10	до 10
2.2.	за заведование учебными мастерскими	до10	до10
	при наличии комбинированных мастерских	до 15	до 15
2.3.	за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, клумбами)	до 25	до 25
2.4.	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями, творческими группами	до 15 каждому руководителю	до 15 каждому руководителю
3.	работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5% за каждый работающий компьютер	5% за каждый работающий компьютер

4.	за организацию работы психолого-педагогического консилиума	до 25	до 25
5.	за работу с группой продленного дня; уполномоченный по правам участников ОП; служба медиации	до 30 за каждое направление	до 30 за каждое направление
6.	за организацию воспитательной и учебной работы	-	до 25
7.	за организацию горячего питания	до 25	до 25
8.	за организацию обеспечением обучающихся 1-4 классов школьным молоком	до 25	до 25
9.	за выполнение функций классного руководителя	**	**
10.	за администрирование электронного дневника и журнала	до 30	до 30
11.	за организацию ВПР	до 30	до 30
12.	за ведение электронной системы отчетности	до 30	до 30
13.	организация и проведение социально-педагогического тестирования	до 25	до 25
14.	за подготовку детей к ГТО; Президентские состязания; соревнования	до 15 по каждому направлению	до 15 по каждому направлению
15.	за организацию и работу детских групп по интересам	до 15 каждому руководителю	до 15 каждому руководителю
16.	за художественно-оформительскую работу	до 25	до 25

* конкретный размер доплаты устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

**за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 руб. на одного обучающегося в городской местности и 71,43 руб.- в сельской местности, но не более 1 000 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 классах (классах-комплектах) общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, с наполняемостью менее 14 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5 000 руб. В месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Педагогическим работникам, выполняющим дополнительные обязанности, связанные с методической работой или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог- наставник» и/или «педагог-методист» устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника, пропорционально отработанному времени в месяце.

Данная доплата предусматривается для педагогических работников, занимающихся методической или наставнической работой, если она не входит в их должностные обязанности по основной занимаемой должности.

Доплата

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника общеобразовательного учреждения, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения

№	Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) *	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) для учреждений района*
1	за ведение школьного сайта; «Vipnet»; за ведение школьной страницы в сетях интернета	до 25 за каждое направление	до 25 за каждое направление
2	за сопровождение обучающихся к месту обучения (для школ осуществляющих подвоз обучающихся школьным автобусом)		до25
3	за работу, куратором платных услуг; работа с военкоматом	до 25 до 15	до 25 до 15
4	за работу с пенсионным фондом	до 25	до 25
5	за работу с больничными листами	до 25	до 25
6	за работу с библиотечным фондом в отсутствие основного работника		до 25
7	за организацию горячего питания	до 25	до 25
8	за организацию школьного молока	до 25	до 25
9	за работу с антитеррористической защищенностью**; пожарную безопасность;** ГО и ЧС; системы тепло, водоснабжения***	до 25 по каждому направлению	до 25 по каждому направлению
10	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями, творческими группами	до 15 каждому руководителю	до 15 каждому руководителю
11	за работу с детьми, требующими социально-педагогического сопровождения		до 30
12.	за составление школьного расписания уроков		до 30
13	за работу с филиалами образовательного учреждения	до 30	до 30
14.	контроль за работой тепловых котлов и системы отопления в отопительный сезон		до 25

* конкретный размер доплаты устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

** для учреждений, в штате которых нет заместителя директора по безопасности.

*** для учреждений, в штате которых нет заместителей директоров по АХЧ