

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
Протокол № 14 от 24.05.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ «ООШ № 10»
/К.О.Клюкина/
Приказ № 254 от 24.05.2024 г.

На основании решения Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 06.05.2024 года № 125/18-2024 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций ЭМР» читать в новой редакции п.4.7.1., п.5.1., раздел VI.

10.1.

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ОУ (далее – Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников ОУ (далее – учреждение), а также методику формирования фонда оплаты труда учреждения и разработано в соответствии со статьями 134,144,145, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 8 декабря 2020 года, пунктом 19 части 2 статьи 18 Устава Энгельсского муниципального района Саратовской области, решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года №31/06 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района».

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

- **базовая часть фонда оплаты труда** – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;
- **стимулирующая часть фонда оплаты труда** – 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;
- **аудиторная занятость педагогических работников** – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;
- **неаудиторная занятость педагогических работников** – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

- **учредитель** – орган администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющий полномочия в сфере образования – комитет по образованию администрации Энгельсского муниципального района;
- **органы государственно-общественного управления** – Наблюдательный совет школы, порядок выбора и компетенция которого определяется уставом учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

2.1. 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 (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);
- б) количества обучающихся в учреждении;
- в) 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.

2.2. Размер фонда оплаты труда учреждения 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.

2.3. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

3. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{оу}).

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

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и равен 0,2.

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

- а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместители руководителя);
- б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог – логопед, педагог-дефектолог, педагог-психолог и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал (заведующий библиотекой, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, младший воспитатель и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

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

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

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

ФОТипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТууп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. 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.

3.7. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения может быть использована для выплаты единовременной премии (за продуктивную и безупречную работу, проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий и другое) и оказание материальной помощи в особых случаях (юбилейная дата, рождение ребенка, другое). Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органами государственно-общественного управления учреждения.

4. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении.

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

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

Размер специальной части определяется по формуле:

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

c – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно и равен 0,3.

4.3. 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.

4.4. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы. Порядок распределения фонда неаудиторной занятости определяется Положением по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), 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 обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}).

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\sum(a_n \times v_n) \times 52}, \text{ где:}$$

11

$$\sum(a_n \times v_n) \times 52$$

$n=1$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a – среднегодовое количество обучающихся в классах;

v – годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

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

4.7. Специальная часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VII настоящего Положения;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени;
- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;
- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

4.7.1. Повышающий коэффициент за 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 ёмкость 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 особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её 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 – 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, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

4.7.2. 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.

4.7.3. Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

4.7.4. При наличии у работника более одного почетного звания или награды доплата производится только по одному основанию - максимальному, со дня присвоения почетного звания, награждения отраслевым почетным знаком.

5. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс.

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

$$O = Ob + Ukp, \text{ где:}$$

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

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

Ukp - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Ob = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times И + Днз, \text{ где:}$$

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

5.1. Размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете размеров окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя 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 учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада

рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

7. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации.

6.1. Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно и устанавливаются локальным актом общеобразовательной организации, принимаемым по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к должностному окладу

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда	
в тяжелых и вредных условиях труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
За работу в сельской местности (за исключением учителей и преподавателей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс)	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
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 внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
За ведение делопроизводства	0,15
За индивидуальное обучение на дому	0,2
За обучение в коррекционных классах	0,2

6.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, определяемая в размере:

6.3.1. 40 рублей на одного обучающегося в городской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

6.3.2. 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство в населенных пунктах Энгельского муниципального района с численностью населения 100000 человек и более.

7. Гарантии педагогическим работникам учреждения в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

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

$$\text{ЗПбч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}, \text{ где:}$$

ЗПбч – размер базовой части заработной платы педагогического работника;

О – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – размер специальной части заработной платы;

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

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда между работниками учреждения.

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

8.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию:

• учителю:

- за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

- за первую квалификационную категорию – 48,2 процента,

- за вторую квалификационную категорию – 40,7 процента

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

- за высшую квалификационную категорию – 55,8 процента,

- за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

- за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента

• иным педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

- за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

- за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

8.3. Выплаты за качество выполняемых работ включает в себя:

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

- надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на постоянной основе.

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

Размер выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки.

Работникам, получающим повышенные должностные оклады, выплата за выслугу лет (стаж педагогической работы) исчисляется исходя из повышенных должностных окладов.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) устанавливается в следующих размерах:

Учителю, имеющему стаж педагогической работы:

Более 20 лет – 40,7 процента,

От 10 до 20 лет – 33,7 процента,

От 5 до 10 лет – 26,8 процента,

От 2 до 5 лет – 21,1 процента;

Старшему вожатому, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

Более 10 лет – 15,7 процента,

От 5 до 10 лет – 9,7 процента,

От 2 до 5 лет – 4,7 процента;

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.

8.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

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

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

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждений по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премии по итогам работы максимальным размером не ограничены.

8.6. Порядок стимулирования работников учреждения определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

ФОТс включает 2 категории работников учреждения:

- 1 – педагогический персонал: заместители директора по УВР, учителя, воспитатели;
- 2- непедагогический персонал: уборщики служебных помещений, слесарь-сантехник, сторожа, завхоз, секретарь, библиотекарь.

8.7. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведывание кабинетами;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;

Организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

9. Расчет размера оплаты труда руководящих работников учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПср \times К + Укп, \text{ где:}$$

ЗПр – размер оклада руководителя учреждения;

ЗПср – средний размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений;

Укп – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей

учреждений:

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

9.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части) устанавливаются руководителем учреждения в размере от 50 до 90 процентов включительно от размера заработной платы руководителя этого учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 9.1 настоящего Положения.

Размеры окладов заместителей руководителя по административно-хозяйственной части и главных (старших) бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в размере до 60 процентов включительно от размера заработной платы руководителя, рассчитанного в соответствии с пунктом 9.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным (старшим) бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

9.3. Доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени осуществляются в соответствии с пунктом 4.7.3. раздела IV настоящего Положения.

9.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения, которые определяются региональным законодательством.

К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

10.1. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

10.2. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

При отсутствии квалификационной категории должностные оклады иных категорий педагогического персонала в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается также в зависимости от стажа работы, но на 5 процентов ниже соответствующего оклада.

Уровень образования иных категорий педагогического персонала при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада.

Педагогические работники, не имеющие стажа работы или специальной подготовки, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них

должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий должностной оклад.

10.3. Должностные оклады обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. В части определения условий и размеров выплат компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом 5 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района, подведомственных органу администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющему полномочия в сфере образования и молодежной политики, утвержденного решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года № 31/06 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района».

10.5. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные разделом VIII настоящего Положения.

10.6. Должностной оклад медицинских, культурных и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в порядке и размере, определяемых решениями Собрании депутатов Энгельсского муниципального района для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

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

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 10.05.2024 года, протокол № 8.

Заслушано на заседании родительского совета 20.05.2024 года, протокол № 6.

Согласовано на заседании профсоюзного комитета 10.05.2024 года, протокол № 42.

Приложение

1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) отдельных категорий педагогических работников общеобразовательного учреждения

№п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, воспитатель, инструктор по физической культуре	10902
2.	воспитатель	11053/12913

2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников учебно-

вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения

№п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Младший воспитатель	7 746

3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей	5010	5030	5095	5210	5445	5679	5988	6276

4. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по общеотраслевым должностям, специалистов и других служащих общеобразовательного учреждения

№п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	секретарь-машинистка	5210
2.	заведующий хозяйством	5210