

Согласовано
Советом Школы № 5
Протокол № 1 от 12.09.2012

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №5
Н.А.Шабунин
Приказ № 228п от 20.09.2012г.

Согласовано
Председатель профкома
В.Г. Кошелев
20.09.2012г.

Положение об оплате труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится в целях:

- повышения уровня доходов работников школы;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.2. Система оплаты труда работников школы носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными и нормативными актами.

1.3. Система оплаты труда работников школы включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,
- минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии) в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждённых Постановлением администрации г.Сарова.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады, предусмотренные приложением 1 к настоящему Положению, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников школы распределяется на базовую и стимулирующую части. Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников школы по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя школы в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.6. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами школы. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.8. Работникам школы устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей, согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) работника или в абсолютном денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величины доплат определены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Оплата труда библиотечных и других работников образовательных учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным администрацией города Сарова для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.10. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам:

2.10.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.10.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяется повышающий коэффициент по должности, формирующий минимальный оклад по должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.10.3. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

2.10.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности.

2.10.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов за уровень профессионального образования в соответствии с подпунктом «а» пункта 1.7 приложения 1 к настоящему Положению.

2.10.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за уровень профессионального образования.

2.10.7. Преподавателю музыкальных дисциплин, окончившему консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работнику, имеющему высшее профессиональное образование.

2.10.8. Учителю-логопеду должностной оклад устанавливается 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 другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

2.10.9. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.10.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ в соответствии с постановлением администрации города Сарова - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10.11. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет руководитель учреждения.

2.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении:

2.11.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном учреждением порядке.

2.11.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.11.3. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.11.4. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.11.5. Учителям у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.11.6. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.11.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.11.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений:

2.12.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.12.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.12.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

2.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.13.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается главой администрации города.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения главой администрации города Сарова, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения главой администрации города Сарова, заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с постановлением администрации города Сарова от 29.09.2008 № 2726 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми администрацией города Сарова, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок премирования устанавливаются администрацией города Сарова.

3.10. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается надбавка за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру рассчитывается исходя из должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих стажу в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждений:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

4.2. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.3. Положением об оплате труда учреждения работникам учреждения может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом учреждения. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Порядок формирования должностных окладов работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Минимальный оклад по должности формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2900 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	2900

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3100 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3100
2 квалификационный уровень	1,05	3270

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 3600 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3600
2 квалификационный уровень	1,11	4000
3 квалификационный уровень	1,17	4200
4 квалификационный уровень	1,22	4400

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений - 4800 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4800
2 квалификационный уровень	1,04	5000
3 квалификационный уровень	1,08	5200

1.6. Положением об оплате труда работников школы предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2-1.3 настоящего Приложения), должностей

педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по должности:

а) за уровень профессионального образования и ученую степень:

- бакалавр 1,05
- специалист 1,1
- магистр 1,15
- кандидат наук 1,2
- доктор наук 1,3.

б) за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория 1,3
- первая квалификационная категория 1,2
- вторая квалификационная категория 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается приказом директора по результатам аттестации со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

в) за специфику работы:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала 1-го уровня	1,0-1,38
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала 2-ого уровня	
2.1	1 квалификационный уровень	1,0-1,67
2.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,24
3.	Должности педагогических работников	
3.1	1 квалификационного уровня	1,0 -1,77
3.2	2 квалификационного уровня	1,0 -1,72
3.3	3 квалификационного уровня	1,0-1,56
3.4	4 квалификационного уровня	1,0-1,56
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
4.1	1 квалификационный уровень	1,0-1,5
4.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,6
4.3	3 квалификационный уровень	1,0-1,65

Повышающий коэффициент за специфику работы определяется руководителем школы самостоятельно.

1.8. Должностной оклад работника формируется в результате произведения минимального оклада и повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Приложения. Размер должностного оклада работника указывается в полных рублях. Значения показателей менее 50 копеек (0,5 единицы) отбрасываются, а 50 копеек (0,5 единицы) и более округляются до полного рубля (целой единицы).

1.9. Положением по оплате труда для работников ПКГ должностей работников школы предусматриваются выплаты, формирующиеся от должностных окладов работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы, кроме работников учебно-вспомогательного персонала, в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается исходя из должностного оклада работника. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 к настоящему Положению. Работникам учебно-вспомогательного персонала надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа и рассчитывается исходя из должностного оклада работника.

Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу работника.

1.10. Положением об оплате труда работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за конкретный вид работ: секретарю педсовета за ведение протоколов; за организацию горячего питания; библиотекарям за работу с фондом учебников, председателям методических объединений; за работу с Муниципальными контрактами и договорами на общероссийском официальном сайте и оформление госзаказа АЦК; проведение дискотек для учащихся, за техническое обслуживание школьных конференций, семинаров, педсоветов; за работу инспектора по охране труда и пожарной безопасности)

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем школы персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Порядок формирования должностных окладов работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общеотраслевых профессий служащих.

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 2704 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	2704
2 квалификационный уровень	1,07	2900

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" - 2834 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень лаборант	1,0	2834
2 квалификационный уровень завхоз	1,09	3100
3 квалификационный уровень	1,20	3400
4 квалификационный уровень	1,32	3750
5 квалификационный уровень	1,45	4100

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - 3658 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень бухгалтер	1,0	3658
2 квалификационный уровень	1,09	4000
3 квалификационный уровень	1,20	4400
4 квалификационный уровень	1,33	4850
5 квалификационный уровень	1,48	5400

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" - 5800 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад по должности, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5800
2 квалификационный уровень	1,10	6400
3 квалификационный уровень	1,21	7000

2.5. По должностям работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общепромышленных профессий служащих (пункт 2.1-2.4 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по должности за специфику работы в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1.1	1 квалификационный уровень	1,0-1,7
1.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,59
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2.1	1 квалификационный уровень	1,0-1,45
2.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,41
2.3	3 квалификационный уровень	1,0-1,42
2.4	4 квалификационный уровень	1,0-1,55
2.5	5 квалификационный уровень	1,0-1,68
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
3.1	1 квалификационный уровень	1,0-1,25

3.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,15
3.3	3 квалификационный уровень	1,0-1,2
3.4	4 квалификационный уровень	1,0-1,31
3.5	5 квалификационный уровень	1,0-1,59
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
4.1	1 квалификационный уровень	1-1,48
4.2	2 квалификационный уровень	1-1,44
4.3	3 квалификационный уровень	1-1,42

Повышающий коэффициент за специфику работы определяется руководителем учреждения самостоятельно.

2.6. Должностной оклад работника формируется в результате произведения минимального оклада и повышающих коэффициентов за специфику работы. Размер должностного оклада работника указывается в полных рублях. Значения показателей менее 50 копеек (0,5 единицы) отбрасываются, а 50 копеек (0,5 единицы) и более округляются до полного рубля (целой единицы).

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и рассчитывается исходя из должностного оклада работника.

Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8. Положением по оплате труда для работников профессионально-квалификационных групп специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за конкретный вид работ: секретарю педсовета за ведение протоколов; за организацию горячего питания; библиотекарям за работу с фондом учебников, председателям методических объединений; за работу с Муниципальными контрактами и договорами на общероссийском официальном сайте и оформление госзаказа АЦК; проведение дискотек для учащихся, за техническое обслуживание школьных конференций, семинаров, педсоветов; за работу инспектора по охране труда и пожарной безопасности).

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

3.1. Минимальная ставка заработной платы формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов по профессии.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 2600 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии
1 квалификационный уровень	1,0
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - 2969 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии
1 квалификационный уровень	1,0
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

3.4. По должностям работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих (пункт 3.2-3.3 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по должности за специфику работы в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент за специфику работы
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1.1	1 квалификационный уровень	
1.1.2	1 квалификационный разряд	1,0-1,48
1.1.3	2 квалификационный разряд	1,0-1,43
1.1.4	3 квалификационный разряд	1,0-1,4
1.2	2 квалификационный уровень	1,0-1,4
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
2.1	1 квалификационный уровень	
2.1.1	4 квалификационный разряд	1,0-1,42
2.1.2	5 квалификационный разряд	1,0-1,4
2.1.3	2 квалификационный уровень	
2.1.4	6 квалификационный разряд	1,0-1,3

2.1.5	7 квалификационный разряд	1,0-1,25
2.1.6	3 квалификационный уровень	
2.1.7	8 квалификационный разряд	1,0-1,2
3.	4 квалификационный уровень	1,0-1,2

Повышающий коэффициент за специфику работы определяется руководителем школы самостоятельно.

3.5. Ставка заработной платы работника формируется в результате произведения минимального оклада и повышающих коэффициентов за специфику работы. Ставка заработной платы работника указывается в полных рублях. Значения показателей менее 50 копеек (0,5 единицы) отбрасываются, а 50 копеек (0,5 единицы) и более округляются до полного рубля (целой единицы).

3.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и рассчитывается исходя из ставки заработной платы работника.

Применение надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за конкретный вид работ: секретарю педсовета за ведение протоколов; за организацию горячего питания; библиотекарям за работу с фондом учебников, председателям методических объединений; за работу с Муниципальными контрактами и договорами на общероссийском официальном сайте и оформление госзаказа АЦК; проведение дискотек для учащихся, за техническое обслуживание школьных конференций, семинаров, педсоветов; за работу инспектора по охране труда и пожарной безопасности)

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем школы персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Перечень видов выплат компенсационного характера установлен постановлением администрации от 29.09.2008 N 2717 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Сарова", в соответствии с которым работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1.1. Выплата в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника согласно распоряжению Совета Министров СССР от 17.11.1955 N 7770-рс.

Базой для начисления указанной выплаты для педагогических работников является:

- при педагогической нагрузке, не превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - фактическое количество учебных часов;

- при педагогической нагрузке, равной либо превышающей установленную норму часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников, - норма часов педагогической нагрузки для данной категории педагогических работников.

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем школы по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в школе устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в школе.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2-м и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника
1.	За работу в логопедическом пункте	20
2.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха.	

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

**ДОПЛАТЫ
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от должностного оклада работника
1. За классное руководство (руководство группой)		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		
Учителям		5-10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями		
Учителям, преподавателям		До 15
6. За обслуживание вычислительной техники		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера):		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		25
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ)		
Учителям		До 25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)		
Учителям		До 20

При наличии комбинированных мастерских	До 35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	25
10. Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
11. Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
12. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из должностного оклада работника.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов за исключением специальных (коррекционных) учреждений (классов). Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для специальных (коррекционных) учреждений (классов) доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж устанавливается на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной

		работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-

	организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

<*> Данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время нахождения граждан на военной службе по контракту засчитывается в их общий трудовой стаж, включается в стаж государственной службы государственного служащего и в стаж работы по специальности из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

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

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений (далее - работников ОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение служит основой для разработки положения о стимулировании труда в образовательном учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким качеством

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания

организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательного учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютном денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

Критерии материального стимулирования заместителя директора.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно) в курируемых классах.		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на городском уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		2

Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2

4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на городском уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		0,5
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да		1
2	Повышение квалификации.	Да		0,5
3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да		0,5
4	Правонарушения учащихся класса.		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия.		Нет	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Да		1

11	Охват горячим питанием учащихся класса.	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Да		1
13	Наличие ученического самоуправления.	Да		1
14	Наличие работы с родителями.	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом, старшей вожатой.	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	-2

Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	1
11.	Повышение квалификации	Да	1
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2

14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
-----	--	----	---

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.6.Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

Критерии материального стимулирования старших вожатых.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		1
2	Наличие системы работы с документами	Да		1
3	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития детской организации	Да		1,5
5	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да		2
6	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да		1
7	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да		1
8	Наличие детской организации	Да		1,5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 1
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да		– 1
	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 1

Критерии материального стимулирования воспитателей.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да		1
2.	Повышение квалификации.	Да		0,5
3.	Посещаемость учащимися группы продлённого дня	Да		0,5
4.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.		Нет	0,5

6.	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы воспитателя.	Да		0,5
7.	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
8.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Да		1
9.	Охват полдником учащихся группы продленного дня.	Да		1
10.	Наличие работы с родителями.	Да		1
11.	Наличие активного взаимодействия с классным руководителем, школьным психологом, социальным педагогом, старшей вожатой.	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		– 1
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых воспитателем.	Да		– 1
	Нарушение норм техники безопасности.	Да		– 1

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится соответствующим департаментом администрации города Сарова, исполняющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – Департамент) по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
4	Количество классов наполняемостью не менее 25 человек в общеобразовательных учреждениях	за каждый класс	1
5	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня		до 20

7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
8	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория, структурного подразделения осуществляющего функции организационно – методического центра областного значения и другого с количеством обучающихся (проживающих, обслуживаемых)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 до 20 до 30 до 50
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу	5
		за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12	Наличие собственного оборудованного и используемого здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, организации питания в детских дошкольных учреждениях	за каждый вид	до 15
13	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	До 3, но не более 20
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, теплицы, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	за каждый вид	до 50

15	Наличие собственных: котельной, очистных и других коммунальных сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений, классов, групп и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Многопрофильность образовательного учреждения культуры и искусства	за каждую (до 10) специализацию	5
20	Наличие в образовательном учреждении культуры и искусства стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав не менее 10 человек)	за каждый коллектив	5
21	Наличие в образовательном учреждении культуры и искусства отделений на самокупаемости и подготовительных групп	за каждого обучающегося	0,5
22	Наличие в образовательном учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных в соответствии с профессиональными требованиями помещений (хореографический класс, кабинет ТСО, звукозаписи, мастерские)	за каждый класс	10
23	Наличие в образовательном учреждении концертного, выставочного зала, музея, библиотеки	за каждый вид помещения	10

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год, устанавливается Департаментом на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено Департаментом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

В случае если муниципальное образовательное учреждение, подведомственное департаменту образования администрации города Сарова, а также муниципальное дошкольное

образовательное учреждение размещено в двух и более зданиях, оценка показателей пунктов 10, 11, 12, 17 таблицы пункта 1 приложения 5 к Положению осуществляется по каждому зданию.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Департаментом.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по центрам образования, трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю;

- по дошкольным учреждениям - по списочному составу воспитанников на 1 сентября года, предшествующего планируемому.

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, на срок проведения капитального ремонта.

8. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся к I группе по оплате труда руководителей.

9. Департамент может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям.

10. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Общеобразовательные учреждения, кроме лицеев и гимназий; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; центры образования, трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры, другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3.	Специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные учреждения-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
----	---	-----------	--------	--------	--------

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА САРОВА**

1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности согласно штатному расписанию, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

3. Фонд стимулирования учреждения обеспечивает выплаты стимулирующего характера, иных выплат и материальной помощи. Фонд стимулирования формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 2012 года.

4. Годовой фонд оплаты труда работников учреждений (кроме муниципальных образовательных учреждений средних общеобразовательных школ) на очередной финансовый год формируется исходя из количества минимальных окладов (тарифных ставок), которые определены в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению (без учета повышающих коэффициентов за уровень профессионального образования и ученую степень, за квалификационную категорию, за специфику работы). Годовой фонд оплаты труда учреждения равен произведению суммы минимальных окладов (тарифных ставок) по учреждению в целом за месяц на количество минимальных окладов (тарифных ставок), указанных в таблице:

№ № п/п	Муниципальные образовательные учреждения	Количество минимальных окладов (тарифных ставок)
1	Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей, подведомственные Департаменту образования города	29,5
2	Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей, подведомственные Департаменту культуры и искусства города Сарова	28,9
3	Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей, подведомственные Департаменту по делам молодежи и спорта города Сарова	26,6
4	Муниципальные дошкольные образовательные учреждения, подведомственные Департаменту дошкольного образования города Сарова	28,6

5. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений средних общеобразовательных школ определяется исходя из суммы субвенций, перечисляемых на осуществление государственных полномочий в области общего образования.

6. В случае изменения штатного расписания учреждения в течение года (увеличение или сокращение штатных единиц) количество минимальных окладов (тарифных ставок), формирующих ФОТ в соответствии с таблицей пункта 4 настоящего Приложения, не изменяется.

7. Индексация заработной платы работников учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда, если иное не предусмотрено федеральным законом.