

*УТВЕРЖДЕНО:*  
*3* *наставником* *Врач* *Ивант*  
*район* *муницип* *де-сфера*  
*Работа* *от* *30.11.2017г.* *и* *129*

Положение об оплате труда работников муниципальных  
общеобразовательных организаций

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - Положение) разработано на основании статей 135, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных организаций Белгородской области" и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - организации).

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами администрации муниципального района.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных организациях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника муниципальной общеобразовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- **гарантированные доплаты** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам муниципальных общеобразовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- **базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации** обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусмотримые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципальных общеобразовательных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- **профессионально-квалификационные группы** - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных организаций, финансируемых из областного бюджета.

### 2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных общеобразовательных организациях

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций**

Месячная заработная плата педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю,
- 16 часов работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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.

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

### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций применяется:

при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе из числа работников управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

### **5. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей**

5.1. Муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность

работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

5.2. Отнесение организаций образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организаций по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
-------	------------	---------	-------------------

1	2	3	4
<i>Муниципальные общеобразовательные организации</i>			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение (проектной) плановой наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 обучающихся или каждые 2 класса	15
3.	Количество работников в общеобразовательной организации	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника имеющего:	0,5
		I квалификационную категорию Высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта	до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10

1	2	3	4
7.	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	15
8.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

1	2	3	4
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
14.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

**6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада**

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район» в ведомственной принадлежности которого находится организация образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

6.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2 раздела 5 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, управление образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район» определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 5.2 раздела 5 показатели.

6.3. По показателям 4, 6, 7, 9, 10, 12, приведенным в пункте 5.2 раздела 5 настоящего Положения, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 4, 6, 7, 9, 10, 12, приведенным в пункте 5.2 раздела 5, устанавливается управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район».

6.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

6.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.6. Группы по оплате труда для руководящих работников муниципальных общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат**

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам муниципальных общеобразовательных организаций (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы муниципальных общеобразовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов организаций и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами образовательной организации.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы муниципальной общеобразовательной организации для работников устанавливаются от базового должностного оклада в следующих случаях:

- 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

- 25 процентов – педагогическим работникам и специалистам за работу в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

В случаях когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого

повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.2. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

- молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в государственные образовательные или муниципальные образовательные организации области, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 "Об образовании в Белгородской области").

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В муниципальных общеобразовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется согласно Положения об оплате труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район».

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.4. Гарантированные доплаты работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются муниципальным общеобразовательным организациям в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении об оплате труда.

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам муниципальных общеобразовательных организаций области (приложение № 2).

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем муниципальной общеобразовательной организации по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

## 8. Стимулирующие выплаты

Стимулирующий фонд оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации, имеющей в своей структуре структурное подразделение, осуществляющее дистанционное обучение детей,

устанавливаются решением муниципального управляющего совета, созданного управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район», в размере до 64 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы (без учета педагогических работников структурного подразделения, осуществляющих дистанционное обучение), непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательной организации, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Руководителям, их заместителям, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте общеобразовательной организации.

8.3. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом общеобразовательной организации.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников общеобразовательных организаций, при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации".

В случае если работник одновременно имеет два и более звания доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном муниципальном общеобразовательном организации не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне общеобразовательной организации (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта общеобразовательная организация, учитывает перечень показателей, рекомендованных управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район», может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

8.4. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу муниципальной общеобразовательной организации производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации. Размер стимулирующих выплат неограничен, при условии сохранения соотношения между стимулирующей частью педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс и прочего персонала как 70% и 30%.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами муниципальной общеобразовательной организации и (или) коллективными договорами на основании примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (приложение № 3), согласованного с управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район».

Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда руководителям, их заместителям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу муниципальной общеобразовательной организации должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

## 9. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательных организаций (директор, заместитель) учитываются:



№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
	- в организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей, имеющей высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющей I квалификационную категорию;	7146
	- в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющей высшую квалификационную категорию	7697
2.	Заведующий библиотекой (директор):	
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	5632
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	6130
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	6379
	- в библиотеках, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	6886
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	7146
3.	Заведующий хозяйством	5632
4.	Заместитель директора (по административно - хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	6904
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	7466
	- в организациях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей;	8053
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	8673

5.	Заместитель директора (по административно - хозяйственной части):	
	- без категории;	7466
	- имеющий I квалификационную категорию;	8053
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8673
2. Педагогические работники		
6.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории ;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию;	7585
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8172
7.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию;	7585
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8172
8.	Вожатый (старший вожатый):	
	- без квалификационной категории;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию;	7585
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8172
9.	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	8172
	- имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	8793
10.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию;	8172
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8793
11.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	7027
	- имеющий I квалификационную категорию;	8172
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8793
12.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	7585
	- имеющий I квалификационную категорию;	8172
	- имеющий высшую квалификационную категорию	8793



13.	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
14.	Методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
15.	Методист (старший методист), не подлежащий аттестации (методист методического, учебно-методического кабинета (центра), организации дополнительного профессионального образования): - имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы менее 5 лет; - имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы 5 лет; - имеющий высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 3 лет; - имеющий высшее профессиональное образование и стаж в должности методиста не менее 6 лет	7027 7585 8172 8793
16.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
17.	Старший инструктор-методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
18.	Старший педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
19.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793
20.	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 8172 8793

21.	Учитель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8246 9590 10321
22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8246 9590 10321
23.	Педагог-библиотекарь: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7027 7585 8172
24.	Тьютор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	7585 8172 8793
25.	Заведующий учебной частью	7785
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
26.	Библиотекарь (библиограф, редактор-корректор): - без категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию; - ведущий библиотекарь	5632 5740 6010 6908
27.	Лаборант (включая старшего)	5632
28.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	5632 6182 6908
29.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	5632 6182 6908
30.	Инженер:	

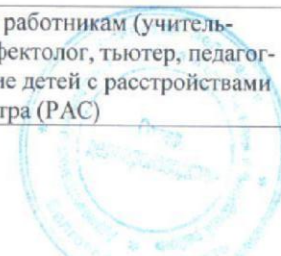
	- без квалификационной категории;	5632	
	- имеющий II категорию;	6182	
	- имеющий I категорию	6908	
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал			
31.	Делопроизводитель	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
32.	Секретарь	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
33.	Водитель автобуса		5928
34.	Водитель автомобиля		5654
35.	Гардеробщик		5632
36.	Дворник		5632
37.	Оператор газовой котельной		5632
38.	Повар		5984
39.	Подсобный рабочий		5632
40.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования		5654
41.	Слесарь		5632
42.	Слесарь-сантехник		5632
43.	Электрик		5632
44.	Сторож (вахтер)		5632
45.	Уборщик служебных помещений		5632



**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
общеобразовательных организаций

Перечень  
гарантированных доплат, устанавливаемых  
педагогическим и другим работникам муниципальных  
общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от базового должностного оклада)
1.1. Учителям за классное руководство 1-4 классов 5-11 классов	15 20
1.2. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
1.3. Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами	10
1.4. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
1.5. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах при отсутствии должности библиотекаря	до 20
1.6. Учителям, обеспечивающим преподавание профильных и углубленных общеобразовательных предметов и элективных курсов	10
1.7. Учителям-дефектологам, логопедам, психологам за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии (кроме работы с детьми РАС)	20
1.8. Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра (РАС)	100



**Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
общеобразовательных организаций**

Примерное положение  
о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных общеобразовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам муниципальных общеобразовательных организаций включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Наименование должности	Основание для премирования
Все категории работников	<p>За не прерывный стаж работы в образовательной организации</p> <p>Имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР;</p> <p>Имеющим звания «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения РСФСР» и «Отличник просвещения СССР».</p>
Руководитель организации	<p>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям</p> <p>Достижения образовательной организации (наличие достижений в конкурсных отборах, грантах, олимпиадах, соревнованиях, реализация инновационно-образовательной деятельности и др.)</p>

	<p>Эффективность управленческой деятельности (управляющий совет, публичные отчеты, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p>
	<p>Обеспечение безопасности жизнедеятельности общеобразовательной организации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Педагогические работники	<p>Учебные достижения обучающихся, воспитанников стабильность и рост качества обучения, внедрение современных образовательных технологий</p> <p>Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы (коррекция нарушения, перевод обучающихся на общеобразовательную программу, реализация индивидуальных программ обучения)</p> <p>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, спортивных соревнований и др.)</p> <p>Позитивные результаты деятельности по снижению количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствию) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижению негативных проявлений в детской среде</p> <p>Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)</p> <p>За превышение нормативной наполняемости классов</p>

	Сохранение здоровья учащихся, выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО, восстановление здоровья учащихся, проведение дней здоровья и оздоровительных мероприятий
Заместители директоров	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательной организации (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Сохранение контингента учащихся
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ, отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.)
	Заместитель директора по административно-хозяйственной части
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Работники бухгалтерии
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
	Методист
	Выпуск учебно-методических пособий, нотных сборников

Заведующий библиотекой, библиотекарь	Оказание методической помощи общеобразовательным организациям в подготовке аттестации педагогических кадров
	Организация работы по развитию социального партнерства с предприятиями на договорной основе с целью повышения эффективности образовательных организаций
	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в областных, районных и общешкольных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Медицинские работники	Эффективность оздоровительной и профилактической работы, обеспечение санитарно-гигиенических правил организации питания детей и др.

