

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с.Репное
Балашовского района Саратовской области»**

**Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ с.Репное**

**Балашовского района
Саратовской области
протокол № _____
от _____**

**Председатель ПК: _____
Лештаева Е.В.**

**ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МОУ СОШ с.Репное**

**Балашовского района
Саратовской области
протокол № 5
от 30.11.2015г.**

**УТВЕРЖДЕНО
директор МОУ СОШ с.Репное
Балашовского района
Саратовской области**

**_____ Гугнюк С.И.
Приказ № _422_____
от 30.11.2015г.**

Положение об оплате труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Балашовского муниципального района от 02.11.2015 г. № 218-П «Об утверждении Положения «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района», в соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 г. № 203-ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, Уставом Балашовского муниципального района.

Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников

I. Общие положения

1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Репное Балашовского района Саратовской области», реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:
- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);
 - б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного для учреждения органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования;
 - в) количества учащихся в учреждении;
 - г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * П * Д * У,$$

где:

ФОТ — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

П — поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У — среднегодовое количество учащихся в учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

$$ФОТ_{цст} = ФОТ * Ц$$

где:

ФОТ_{цст} — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ — фонд оплаты труда учреждений;

Ц — размер доли отчислений в централизованный фонд.

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

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в

расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oy} * u,$$

где:

u — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением 1.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,2.
9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:
- а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя)
 - б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель);
 - в) иные категории педагогического персонала (педагог-психолог.);
 - г) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, завхоз);
 - д) обслуживающий персонал (водитель, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{\delta_ayn} + \Phi OT_{\delta_nn} + \Phi OT_{\delta_unn} + \Phi OT_{\delta_yvn} + \Phi OT_{\delta_on},$$

где:

ΦOT_{δ_ayn} — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{δ_nn} — базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ΦOT_{δ_unn} — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ΦOT_{δ_yvn} — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{δ_on} — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:
- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_{nn}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
 - доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ΦOT_{yn}) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

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

$$\Phi OT_{\delta_nn} = \Phi OT_{\delta} * PPP,$$

где:

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

Значение ПП — 70% устанавливается в общеобразовательном учреждении. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

11. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

где:

c — коэффициент размера специальной части ΦOT_{nn} .

13. Коэффициент специальной части $\Phi OT_{пп}$ устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

14. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов.

15. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

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

Порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{аз}$).

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

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

где:

C_{mn} — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

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

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

$n = 1-11$ классы.

17. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.
18. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_c$), включает в себя:
 - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно;
 - повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом;
 - доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».
19. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (K) определяется на основании следующих критериев:
 - включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
 - дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
 - дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
 - специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего

- обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
- д) право, экономика, технология — до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.
20. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (A) составляет:
- 1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$\hat{I} = \tilde{N}_{\partial i} * \times_{\partial \zeta} * \acute{O} * \grave{A} * \hat{E} + \ddot{A}_{i\zeta} + \grave{I} ,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$Ч_{аз}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

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

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$ — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

$П$ — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

22. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений включает:
- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

23. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:
- а) качество обучения;
 - б) здоровье учащихся;
 - в) воспитание учащихся.
24. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственно-общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

25. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{нсп} * K ,$$

где:

O_p — оклад руководителя образовательного учреждения;

$O_{нсп}$ — средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителя образовательного учреждения:

1 группа — коэффициент 3,0;

2 группа — коэффициент 2,5;

3 группа — коэффициент 2,0;

4 группа — коэффициент 1,5.

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

26. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от оклада руководителя этого учреждения.

27. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».
28. Отнесение к группе оплаты труда руководителя осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения. К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
29. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на государственном обеспечении в учреждении	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждениях, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие филиалов, структурных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30

		свыше 200 чел.	до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	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
9.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
12.	Наличие благоустроенной территории (озеленение и др.). Наличие огорода для выращивания овощей (сельские школы)		до 20 до 20
13.	Наличие собственной котельной		до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе с предоставлением заверенных списков по каждому кружку	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Организация подвоза учащихся		до 30
16.	Работа учреждения в 2 сменном режиме		до 20

30. Учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

31. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
32. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
33. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

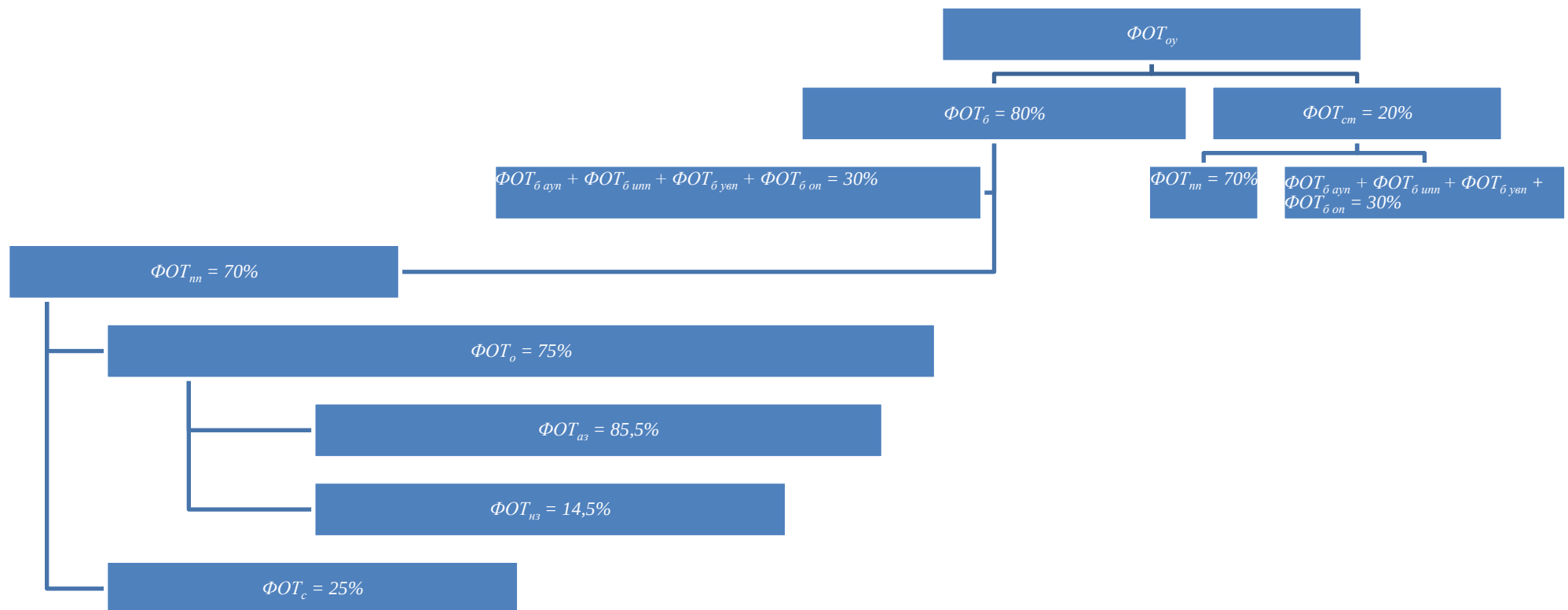
- 34. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.
- 35. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения установлен в кратности от 1 до 5.

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

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

Приложение
к методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципальных
общеобразовательных учреждений
Балашовского муниципального района

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:



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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
за заведование учебными мастерскими	0,2
за работу с библиотечным фондом учебников	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера	0,05 за каждый работающий компьютер
Ответственный за технику безопасности	До 1,0
За ведение сайта	0,2
за работу с пенсионным фондом	0,5
За оформление больничных листов, ует рабочего времени	0,15
За заведывание аппаратурой	До 0,25
Координатор КПО	1,0
Мониторинг качества образования	0,5
Отв . за ФГОС	1,0
За обеспечение и хранение СБПО	0,2
За расширение зоны обслуживания	До 0,37
За уборку туалетов	По 0,05 за каждый
За почетные звания и награды	От 901 до 1600 руб
Ответственный за ведение дневник .ру	До 2,0
За выполнение обязанностей секретаря	До 1,0
За выполнение обязанностей лаборанта	До 1,0

За организацию горячего питания	1,0
За работу в двух сменном режиме	1,0
Работа в н\б условиях	0,15
За дополнительную работу во время отпуска	До 2,0
За дополнительную работу	До 3,0
Инспектор по охране прав детства	0,25

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 71,43 рубля – в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

**Примерное положение
по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

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

где:

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

U_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости