

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «СОШ №10» г. Энгельса  
\_\_\_\_\_ Т. М. Буланова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ «СОШ №10» г. Энгельса

\_\_\_\_\_ Т.Н. Ларина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## **Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района (далее – Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учреждения), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, а также методику формирования фонда оплаты труда учреждения.

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

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

учредитель - отраслевое структурное подразделение администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющее функции исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления в сфере развития системы учреждений образования на территории района.

органы государственно-общественного управления – органы самоуправления учреждения, создаваемые в форме управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом учреждения, примерное положение о которых утверждается учредителем учреждений.

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

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

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Размер Фонда оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

**ФОТ** - фонд оплаты труда учреждения;

**N** - областной норматив финансирования;

**Π** - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

**У** - количество учащихся в учреждении.

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

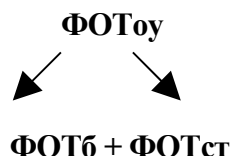
- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу);

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

## **III. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТоу)**

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

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):



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

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТou} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

**ш** – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина – 0,2.

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

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

Базовой части фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

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

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

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

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

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

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. 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 (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

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

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

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

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

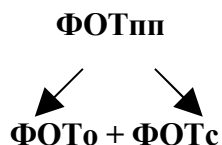
Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.7. 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. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.**

### **Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>);



Размер специальной части определяется по формуле:

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

**с** – коэффициент размера специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТ<sub>пп</sub> устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента – 0,3.

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

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

5.4.2. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТа<sub>з</sub>) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТн<sub>з</sub>):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТа}_{з} + \text{ФОТн}_{з}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТа<sub>з</sub>) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТн<sub>з</sub>) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТо) 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 настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТа<sub>з</sub>).

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

$$\text{ФОТа}_{з} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТа}_{з} \times 34}{\dots}$$

$$\frac{11}{11}$$

$$\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52, \text{ где:}$$

$$n = 1 \quad n = 1$$

**Стп** - стоимость 1 ученико-часа;

**52** - количество недель в календарном году;

**34** - количество недель в учебном году;

**ФОТа<sub>з</sub>** - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**a** – среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VIII настоящего Положения;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени, которые устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

5.6. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная 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 особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

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

## **VI. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}, \text{ где:}$$

**O** – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

**Y** – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете размеров окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

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

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

**A** – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Днз** – доплата за неаудиторную занятость.

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

## **VII. Гарантии педагогическим работникам учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

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

$$\text{ЗП бч} = O + C + B, \text{ где:}$$

**ЗП бч** – размер базовой части заработной платы педагогического работника;

**O** – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**C** – размер специальной части заработной платы;

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

## **IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии). Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются с учетом показателей качества и результативности труда работников учреждения.

9.2. Основными критериями при разработке показателей качества и результативности труда работников учреждения для осуществления стимулирующих выплат являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

9.3. Размеры, порядок расчета с учетом критериев и показателей качества и результативности труда и порядок выплаты стимулирующих выплат по результатам труда, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

## **IX. Расчет размера заработной платы руководящих работников учреждения**



10.1. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

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

**ЗПр** – размер заработной платы руководителя учреждения;

**ЗПср** – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

**К** – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда по руководителям учреждений.

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

10.2. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений от 50 до 90 процентов от размера заработной платы руководителей этих учреждений, рассчитанного в соответствии с пунктом 10.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

10.3. 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 законодательством Саратовской области.

10.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

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

10.5. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

**ОБЪЁМНЫ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗРЯДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА  
по ЕТС на 2009-2009 учебный год.**

№	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 групп продлённого дня		до 20
4.	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
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
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	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
11	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	до 50

№	Показатели	Условия	Количество баллов
12	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

10.6 Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
свыше 350	от 250 до 349	От 151 до 249	До 150

10.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется приказом учредителя не чаще одного раза в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

10.8. 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.

10.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем.

10.10. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

10.11. За руководителями учреждений, расположенных в зданиях, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

## **XI. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

11.1. Система оплаты труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливается решениями Собрания депутатов Энгельского муниципального района.

11.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 9.3. раздела IX настоящего Положения.