

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Управляющего совета  
МБОУ «Яковлевская СОШ»  
Ковтун Н.Г.

Протокол от 29.12.2020 г. № 4

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Яковлевская СОШ»  
Евженкова Д.Г.

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием работников  
МБОУ «Яковлевская СОШ»

Протокол от 29.12.2020 г. № 2

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Яковлевская СОШ»  
И.В.Ермолаева  
Приказ № 259 от 30.12.2020 г.

## Положение

### о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яковлевская средняя общеобразовательная школа «Школа успеха» Яковлевского городского округа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яковлевская средняя общеобразовательная школа «Школа успеха» Яковлевского городского округа» (далее Положение) определяет общие требования к систем оплаты и стимулирования работников образовательного учреждения (далее ОУ) реализующие программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ( в том числе в отношении обслуживающего, учебно-вспомогательного и административного персонала).

Настоящее Положение разработано на основании статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», части 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ «Об общих принципах Учреждения законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьи 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закон от 6 октября 2003 г. № 131-фз «Об общих принципах Учреждения местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» с изменениями.

1.2. Новая система оплаты труда работников ОУ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области.

## 2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times D \times Y,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области;

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательными организациями самостоятельно;

Y - количество учащихся в общеобразовательной организации.

## 3. Распределение фонда оплаты труда ОУ

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет Фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{ОУ}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ<sub>ОУ</sub>.

Рекомендуемый диапазон ш - до 30 процентов. Оптимальное значение 30%

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп}, \text{ где:}$$

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТбппп}, \text{ где,}$$

- ФОТбуч - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,
- ФОТбппп - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

#### **4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной организации**

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть.

$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.}$ , где

ФОТстуч -стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \cdot \text{ст}$ ,

Где ст - доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 %. Рекомендуемое оптимальное значение ст - 30 %. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч - состоит из общей и специальной части.

$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз}$ ,

(ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1.(ФОТаз), аудиторная часть включает в себя:

- должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах, по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2 ФОТ (нз) - включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости, согласно утвержденной методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз - до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТ(внуз) - фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х - 9 - х классов муниципальных общеобразовательных организаций .

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению №1;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста(приложение №3).

4.3. ФОТстуч - Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРІ) на основе показателей эффективности.

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

## **5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением 4 к данной Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10}));$$

где: Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу - базовый должностной оклад учителя,

К1 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 14 человек в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности:

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек}} - 1$$

К2 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное к} - \text{во учащихся, обучающихся в классах для детей с ОВЗ}}$$

К4 - за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая

концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

- 0,2 – 1-4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

- 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

- 0,10- история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, ОРКСЭ, физическая культура;

- 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд;

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК, черчение - коэффициент  $K_4 = 0$ ;

$K_5 = 0,20$  за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$  за реализацию в общеобразовательной организации основной образовательной программы общего образования в соответствии с требованиями образовательного стандарта во всех 1-х - 9-х классах,

$K_7 = 0,20$  за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах,

$K_8 = 0,12$  за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K_9$ -всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

$K_{10} = 0,20$  - за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМГЖ (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

$K_{11} = 0,40$  - педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{уч.}} = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст}$ ;

где

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 настоящей Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) - до 4-х часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от

потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением №4 к Методике рассчитывается по формуле:

$$Днз = Оу / 18 \times Чнз ;$$

где:

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу - базовый должностной оклад учителя,

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз - количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя).

Двнуз - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-9-х классов , в порядке апробации для 10-11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле: рассчитывается по формуле:

$$Двнуз = Оу * 2,0 / 18 \times Чвн;$$

где:

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый должностной оклад учителя,, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике;

3,00 - коэффициент к базовому должностному окладу педагогических работников общеобразовательных организаций - базовых школ Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз - количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС из расчета до 10 недельных часов на класс, рекомендуемый минимум:

- в 1-х классах до 2 часов в неделю;

- во 2-х - 4-х классах до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) до 5 часов в неделю;

- в 5- х – 9-х классах до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе по общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Дсп - специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в действующем положении;

Дст - стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

## **6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор в размере согласно приложению №3 к Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц;

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

## **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению №3 к Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

## **8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя**

Гарантированная доплата учителям, выполняющим функции классного руководителя устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

## **9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций**

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных 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 педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием,

методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Учреждения;

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.

## **11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения**

11.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кри) всех категорий.

Основными группами критериев, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- за соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной Учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательной Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Учреждения.

11.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ по группам:

1. Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
2. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:
  - за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере 3000 рублей;
  - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования (просвещения) в размере 500 рублей.
  - за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

Критерии стимулирования разрабатываются учреждением с учетом рекомендаций методики. Утверждается Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда приказом директора школы после согласования с Управляющим советом и



рассмотрения профкомом учреждения.

## 12. Порядок отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

12.1. Государственные и 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.

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

таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	
1	2	3	4	
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3	
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10	
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:			
		в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
		в однопрофильных	за каждого обучающегося	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15	
6.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1	
		1 квалификационную категорию	0,5	
		высшую квалификационную категорию	1	
7.	Наличие групп продленного дня		20	
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10	
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и	за каждое указанное структурное подразделение:		

	другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	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
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	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
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год	20
		на сумму свыше 1,0 млн. рублей за год	50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

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

13.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 12.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образования по подчиненности общеобразовательной организации 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 12.2 раздела 12 показатели.

13.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 настоящей Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года;

по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования - по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

13.5. 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.

13.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные организации:

- относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образования области;

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

Таблица 2

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	Свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	Свыше 500	до 500	до 350	до 200

#### **14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации**

14.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с

руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. 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 (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$Z_{Пбдир.} = O_{баз} \times (1 + K_{н} + K_{с} + K_{овз} + K_{сп} + K_{д} + K_{б})$ , где:

O баз – базовый оклад;

K<sub>н</sub> - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

K<sub>с</sub> - коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

K<sub>овз</sub> - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

K<sub>сп</sub> - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

K<sub>д</sub> - за организацию дистанционного обучения детей;

K<sub>б</sub> - за руководство общеобразовательной организацией под эгидой РАН – 0,3

K<sub>мо</sub> - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

K<sub>цвс</sub> - за организацию обучения детей в Центре временного содержания – 0,2;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости

Таблица 3

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
группа (201 - 400 учеников)	K = 1,1– 1,8

14.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя (в соответствии с Приложением № 7 к настоящей Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя).

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя

общеобразовательной организации:

$ЗП_{бзам.дир.} = Обаз \times (1 + K_n + K_c + K_{овз} + K_{сп} + K_d + K_b + K_{мо} + K_{цвс})$ , где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя директора в общеобразовательной организации;

$K_n$  - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

$K_c$  - коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{овз}$  - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{сп}$  - коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

$K_d$  - за организацию дистанционного обучения детей;

$K_b$  - за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой РАН – 0,2;

14.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

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 (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

## 15. Порядок премирования

15.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

15.2. Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

15.3. 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 (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

## **16. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются:

## **17. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты**

17.1. Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), - 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), - 25 процентов.

17.2. Для общеобразовательных организаций установить компенсационные выплаты:

- 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 образовательных 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).

## **18. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а так же находящихся на длительном лечении в детских больницах**

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении ;3 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в данном положении с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же

работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

### **19. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций**

Для общеобразовательных организаций сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области.

### **20. Гарантии по оплате труда**

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября по 31 августа.

Приложение №1

### **Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в % от окладов)</b>
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах- интернатах	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских;	до 20 до 35
Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства,	15

бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству.	
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество часов рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8
Прочим педагогическим работникам, принимаемым по совместительству в общеобразовательные организации под эгидой РАН на ставки дополнительного образования, являющимися профессорско-преподавательским составом вузов, за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество часов рассчитывается пропорционально от 18 часов)	300
Специалистам в сфере закупок государственных организаций системы образования за осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями законодательства о закупках	100



**Приложение №2**

**Гарантированная доплата молодым специалистам,  
устанавливаемая педагогическим работникам общеобразовательных организаций**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки(в процентах от должностных окладов)
Гарантированная доплата молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательной организации, на период первого года трудовой деятельности	30

**Приложение №3**

**Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника,  
методиста в общеобразовательных организациях**

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2000

**Приложение №4**

**Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций  
Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций,  
реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего  
образования**

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	12 240
- 1 квалификационная категория;	14 280
- высшая квалификационная категория	15 480

**Приложение №5**

**Базовые должностные оклады руководящих работников государственных  
общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных  
общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего,  
основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты  
труда руководителей с учетом аттестации руководителей**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	-со стажем работы в должности свыше 5 лет;	14 628	13236	12259	11422
	- вновь принятые и со стажем работы в	13 236	12 259	11422	10 587

	должности до 5 лет				
2	Заместитель директора: -со стажем работы в должности до 5лет;	11 124	10 300	9 600	8899
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	12 278	11124	10 300	9 600

### Приложение №7

#### Базовые должностные оклады по профессиональным группам должностей работников государственных и общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования

Наименование должности	Требования к квалификации	Базовый должностной оклад, руб
Методист	Без квалификационной категории	10700
	I квалификационная категория	12443
	Высшая квалификационная категория	13504
Социальный педагог	без категории	11 550
	I квалификационная категория	12433
	высшая квалификационная категория	13504
Педагог-психолог	без категории	11550
	I квалификационная категория	12433
	высшая квалификационная категория	13504
Педагог дополнительного образования	без категории	10700
	I квалификационная категория	12443
	высшая квалификационная категория	13504
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	без категории	12240
	I квалификационная категория	14280
	высшая квалификационная категория	15480
Тьютор	Без категории	11550
	I квалификационная категория	12443
	Высшая квалификационная категория	13504
Преподаватель, учитель	без категории	10200
	I квалификационная категория	11900
	высшая квалификационная категория	12900
Преподаватель-организатор ОБЖ	Без категории	11550
	Первая квалификационная категория	12443
	Высшая квалификационная категория	13504
Педагог-организатор	без категории	10700
	I квалификационная категория	12443
	высшая квалификационная категория	13504
Старший вожатый	без категории	10700
	I квалификационная категория	11550
	высшая квалификационная категория	12551
Заместитель директора по административно-хозяйственной части		7705
Педагог-библиотекарь	без категории	10700
	I квалификационная категория	11550
	высшая квалификационная категория	12551
Библиотекарь	без категории	6474

	2 категория	6598
	1 категория	6909
	ведущий библиотекарь	7941
Лаборант	включая старшего	6474
Секретарь	Имеющий среднее общее образование	6474
	Имеющий среднее профессиональное образование	6811
	Имеющий высшее профессиональное образование	7173
Специалист (в т.ч. по охране труда)	без категории	6474
	2 категория	6753
	1 категория	7941
Водитель автомобиля	Наличие у водителя категории «Д»	6814
Дворник		6474
Уборщик служебных помещений		6474
Гардеробщик		6474
Подсобный рабочий/кухонный рабочий		6474
Работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		6474
Сторож		6474
Вахтер		6474
Повар		6878
Шеф-повар		7395
Инженер	Без квалификационной категории	6474
	1 квалификационная категория	7106
	2 квалификационная категория	7941
Электроник	Без квалификационной категории	6589
	2 квалификационная категория	7586
	1 квалификационная категория	9258
Делопроизводитель	Общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6474
Кладовщик	6474	