

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета

 С.Р.Кондратьева
протокол № 1 от 11.01.2017

Председатель Совета МАОУ «СОШ
№ 93» О.Ф.Ерёмина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ № 93»

 И.А. Гришакова
приказ № 9-А от 11.01.2017

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 93
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
11.01.2017г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 93 с углубленным изучением отдельных предметов» подведомственного управлению образования (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации г. Кемерово от 30.12.2016 №3394 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 №45 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» »

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее – учреждений).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Дополнения и изменения в Положения вносить по мере изменений и дополнений, связанных с новыми нормативными актами города, области, Российской Федерации. Возможно внесение в само Положение или приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом общественного самоуправления.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплата труда) включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставок заработной платы, выплаты компенсирующего, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд и в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок) компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных , работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера , премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размер оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, ниже минимального размера оплаты труда, доплаты до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно каждой из должностей.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускаются заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленном законодательством.

1.9. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.10. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебную деятельность;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда включает базовую, стимулирующую часть фонда оплаты труда работников учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы труда работников учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом РФ предусмотрены дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяется Положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с п.4 статьи 28 федерального закона от 29.12.2012 № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работников:

$$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}, \text{ где}$$

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед- базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала ;

ФОТ б пр-базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно- общественный характер управления учреждением.

2.2.4. Конкретные базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

ФОТ ц- централизованный фонд;

ФОТоу-фонд оплаты труда;

Ц- централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждению определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммы стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижения показателя стимулирования, начисленных нарастающим итогом, а также неиспользование экономии фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего части фонда оплаты труда.

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников образовательного учреждения включает в себя: оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) = KB + CB, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

$\frac{\text{_____}}{\text{_____}}$

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

$\frac{\text{_____}}{\text{_____}}$

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times K1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4-персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1)

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессионально-квалификационные группы руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение №3).

-профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение к настоящему Положению №4).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (приложение к настоящему Положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

– должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования; Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя тем самым повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в (приложении к настоящему Положению), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится :

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдачи диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия -со дня присвоения , награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с положением по оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента : К2, К3 на данный коэффициент).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовых средств.

3.1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящие Положение или издания отдельного нормативно- правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4 . Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения.

Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя), устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$ФОТ\ тп = ((Ор) + (Ор) \times (К2 + К3)) \times Нагр.\ факт.) / Н\ час + ((Ор) \times (К4))$ где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор- оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Нагр. факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебную деятельность:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

б) при возложении на учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

4.1.2. Распределение учебной нагрузки учителей один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

Лицам, работающим на условиях по часовой оплате и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата на это время не производится.

4.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

4.3. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебную (воспитательную) деятельность, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы учреждения по оплате труда учреждения по оплате руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставке заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководители образовательных учреждений:

а) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше 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;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас. ДО/Н час.мес.}i \times \text{Нфакт. Мес. }i, \text{ где:}$$

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.3. 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 распределение учебной нагрузки.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений

регламентируются ст.333 Трудового кодекса РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», №536 от 11.05.2014 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени от педагогических и иных организаций, осуществляющую образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1.Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;

6.3.2.Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, осуществляющим присмотр и уход за детьми в группах продленного дня.

6.3.3.За норму часов педагогической работы на ставку заработной платы педагогических работников. Перечисленных в подпунктах 6.3. настоящего пункта, принимается норма часов учебной(преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы(далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается:

- учителям 1-11 классов учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа. Воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа. А также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивно-оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов педагогической работы, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах . Нормы часов, предусматриваемые настоящего

раздела, устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы, предусмотренная п.6.3-6.7. настоящего раздела и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренной п.6.6. настоящего раздела являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной(преподавательской)работы, исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере гарантируемых согласно п.6.8.

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, часов учебной (преподавательской внеаудиторной работы).

6.4. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается её объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной аттестации и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (деятельность (преподавательскую) работу, определяются ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объём учебной нагрузки, установленной педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемым педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работника, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по

учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количество классов(классов -комплектов).

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменном форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренными абзацами 5 и 6 пункта

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижения) , а также о причинах , вызвавших необходимость таких изменений , работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений , за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляются по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу , а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется управлением образования , а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя),- самим учреждением .

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения, может иметь место только с разрешения управления образования администрации города.

Должностные обязанности руководителя образовательного муниципального учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального общеобразовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем

профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.4 Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Педагогам - психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей.

8.1 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат

стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение. Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq ЗПср.осн. \text{ перс.} \times \text{Кот}$, где:

$ДО \text{ рук} = ЗПср.осн. \text{ перс.} \times \text{Кот}$,

где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 8 к настоящему Положению.

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8;

2-я группа-1,6;

3-я- группа-1,4;

4-я группа-1,3.

Объёмные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 12 к настоящему Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителем руководителя учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением №14 к настоящему Положению.

8.5 Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения:

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента:

- при наличии стажа работы в должности заместителя руководителя менее 5 лет – на 30%;
- при наличии стажа работы в должности заместителя руководителя от 5 и более лет – на 20%;
- для заместителя руководителя при наличии стажа работы менее 5 лет при нагрузке 0,5 ставки – на 20%;
- для заместителя руководителя при наличии стажа работы от 5 и более лет при нагрузке 0,5 ставки – на 10%;
- для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе – на 30%.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с января по 31 августа отчетного периода.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг(работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы фактической начисленной заработной платы (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года. Предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю

списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца основного персонала учреждения, рабочего времени, за каждый календарный день.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1. исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:
36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе).
2. затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство (выплата в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных условиях и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса выплаты не производятся.

10.5 Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений. Расположенных в кемеровской области и на территории Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работы в праздничные и выходные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149,150,151,152,153,154 ТК РФ и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству) выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не превышающем оклад (должностной)оклад, ставку заработной платы по совмещаемой должности.

№	Виды работ	Размеры	Период времени
1.	За работу в ночное время (в период с 22 ч. до 6 ч.)	35% за каждый час в ночное время от оклада (должностного оклада).	ежемесячно
2.	За работы в выходные и праздничные дни	100%	ежемесячно
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда: - за работу на компьютерах, за использование химических реактивов и их хранение, за работу на деревянных станках, сверление, у горячих плит и работа с применением клея.	до 12%	ежемесячно

10.6.3 Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников школы:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
1	За проверку письменных работ (% от оклада):	

	- по русскому языку, литературе	15%
	- в 1-4 классах	10%
	- по математике (алгебре, геометрии)	10%
	- по иностранному языку	7%
	- по химии, физике, естествознанию, иностранному языку, информатике, черчению, ИЗО, географии, истории, обществознанию, биологии, ОБЖ, экономике, праву, ОДНКР, МХК	5%
2	За заведование учебными кабинетами	200 руб.
3	За заведование кабинетами по обработке тканей, кулинарии	700 руб.
4	За заведование столярной мастерской	750 руб.
5	За заведование слесарной мастерской	750 руб.
6	За заведование кабинетом информатики	450 руб.
7	За заведование спортивным залом	450 руб.
8	За заведование кабинетом физики, химии, залом борьбы	225 руб.
9	За руководство предметными, цикловыми методическими объединениями школы	400 руб.
10	За руководство предметными, цикловыми методическими объединениями района, города	500 руб.
11	За работу в неблагоприятных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	
	- Физическая культура (тяжесть труда)	3%
	- Химия (световая среда, общий класс условий труда)	10%
	- Технология в столярной и слесарной мастерских (световая среда, шум)	10%
	- Информатика (неионизирующее излучение)	12%
	- Секретарь-машинист (световая среда)	12%
	- Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания (общий класс условий труда)	6%
	- Физика, география, биология, история, начальные классы	2%
12	- За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию	1200 руб.
13	- За выполнение функций по организации общественно-полезного труда	1000 руб.

10.6.4. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.5. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере- 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

10.6.6. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

10.6.7. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируется в трудовых договорах работников.

Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений устанавливается в соответствии с **Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «СОШ № 93»**

Действия настоящего Положения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3125		
1	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", «Социальная педагогика»)		1,7158	5362
2	Социальный педагог (высшее профессиональное образование);		1,8880	5900
3	Социальный педагог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
3 квалификационный уровень		3125		
1	педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология"); воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		1,7158	5362
2	педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология"; воспитатель (высшее профессиональное образование).		1,8880	5900
3	педагог-психолог, воспитатель (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	педагог-психолог, воспитатель (I квалификационная категория)		2,1878	6837

5	педагог-психолог, воспитатель (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
4 квалификационный уровень		3125		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении);		1,7158	5362
2	Учитель, (высшее профессиональное образование)		1,8880	5900
3	Учитель, (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Учитель, (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Учитель, (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 93»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша- ющий ко- эффициент	Оклад, должност- ной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"				
1 квалификационный уровень		2382		
1.	Секретарь-машинистка		1,4081	3354
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
1 квалификационный уровень		2460		
1.	лаборант		1,3638	3355
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень		2907		
1.	Специалист по кадрам		1,2460	3622

Приложение N 3
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 93»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша- ющий ко- эффициент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
	3 квалификационный уровень	2796		
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	6710

Приложение N 4
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 93»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повыша- ющий ко- эффициент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2237		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	2684
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	2952

Приложение N 5
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 93»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. Индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (дети, перенесшие полиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и др.), детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - при наличии соответствующего медицинского заключения;	Учителя

Приложение N 6
к Положению
об оплате труда
работников MAOY «COШ № 93»

РАЗМЕР
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР"	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение N 7
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 93»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОБЯЗАННОСТИ И ПРОФИЛИ РАБОТ, КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися допризывной подготовки по курсу "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополни-

	<p>тельного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

ПЕРЕЧЕНЬ
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях	Учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**1. Объемные показатели деятельности
образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
4. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинетов коррекционной направленности, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея - лицензионного медицинского кабинета - гаража	за каждый вид	15

<p>5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> -стадионов - спортивной площадки, - игровых участков, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД 	за каждый вид	15
<p>6. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебно-опытных участков, парникового хозяйства, действующих теплиц, собственных овощехранилищ 	за каждый вид	50
<p>7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная , художественная , спортивные школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)</p>	За каждое УДО	15
<p>8. Наличие собственных котельных, выгребных ям</p>	за каждый вид	20
<p>9. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изостудия, - театральная студия, - "комната сказок", - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др. 	за каждую единицу	15
<p>10. Наличие в образовательных учреждениях (классов, групп) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности)</p>	<p>за каждого обучающегося (воспитанника) с ОВЗ</p> <p>за каждого обучающегося (воспитанника) - ребенка-инвалида</p>	<p>2</p> <p>3</p>

11. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
12. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения. Центров дистанционного обучения (ВКС).	За каждый центр	15

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города на не определенный срок в установленном им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих ТОО с предоставлением подтверждающих документов.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.5. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных ре-

зультатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относиться, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200