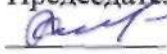
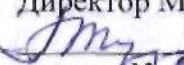


Приложение № 2  
к коллективному договору

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 18»  
г. Балаково Саратовской области**

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
Председатель профкома  
 Е.Е.Родкина  
протокол № 20/1 от 29.08.2002

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ «Сош № 18»  
 А.В.Турулина  
приказ № 80 от 30.08.2002

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников,  
установлении надбавок и доплат**

Принято общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 19 от 29.08.2002

## 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Постановлением Главы администрации Балаковского муниципального района Саратовской области от 02 июля 2008 г. № 2381.

2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

## II. Фонд оплаты труда

### II.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения

4. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

5. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент учреждения;

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

У - количество учащихся в учреждении.

6. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

7. Размер централизованной доли фонда оплаты труда определяется ежегодно нормативным актом Правительства Саратовской области и не должен превышать 5%, а в период апробации 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

### II.2. Распределение фонда оплаты труда учреждения

8. Учреждение самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным



окладам (ФОТоу);

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

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

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

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30% общего фонда заработной платы работника.

Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- 70% - на поощрение учителей,

- 30% - на административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и иным категориям педагогического персонала.

10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.);

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель);

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

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

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, слесарь-сантехник, слесарь-электрик и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТшп} + \text{ФОТшпц} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТшп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТшпц - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющий учебный процесс составляет 70% от общего фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, иной категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного процесса, обслуживающего персонала составляет 30%.

11. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТшп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТшп} = \text{ФОТб} \times \text{ш, где:}$$



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

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

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

### **III. Система оплаты труда**

#### **III.1. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении**

14. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТшп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТшп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТшп} \times c, \text{ где:}$$

c — коэффициент размера специальной части ФОТшп.

15. Коэффициент специальной части ФОТшп устанавливается учреждением самостоятельно, но не должен превышать 0,3.

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

17. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной формуле, установленной методическими рекомендациями, утвержденными Постановлением Главы администрации Балаковского муниципального района Саратовской области от 02 июля 2008 г. № 2381 в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости (учебной нагрузки) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

18. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

#### **III.2. Специальная часть фонда оплаты труда**

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются



учреждением самостоятельно,

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяется учреждением самостоятельно;

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

20. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент	Фиксированная сумма
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>		
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12	
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24	
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>		
за работу в ночное время (за каждый час в период с 22 час. до 6 час. утра)	не менее 0,35	
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ	
учителям и др. педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20	
учителю-логопеду за работу с учащимися в логопедическом пункте	0,20	
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>		
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10	
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15	
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10	
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05	
за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,1	
за заведование учебными мастерскими	До 0,2	
за заведование учебно-опытным участком	До 0,15	
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0	
За ведение спец. группы	До 0,1	
За подготовку детей к школе	До 0,1	
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20	
за обслуживание работающего компьютера в кабинете ИКТ	0,03 за каждый работающий компьютер	
за руководство ресурсным центром, школьными (муниципальными) методическими объединениями	До 0,1	
за руководство профсоюзной организацией	--	
за работу с Интернет	0,1	
за занятия с детьми по подготовке к школе	0,1	



Виды работ	Компенсационный коэффициент	Фиксированная сумма
за работу с детьми	До 1,0	
за проведение тарификации	до 1,0	
за увеличение объема работ с детьми в классах	До 0,3	
За оформление баз данных школы	До 1,0	
За аттестацию рабочих мест и охрану труда	До 0,4	

21. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы, МХК – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;
- д) астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, ОЗОЖ, экология, краеведение – 1,0.

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

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

23. Педагогическим работникам (в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), выплачиваются надбавки к заработной плате:

- 1) за ученую степень доктора наук – в размере 4803 руб.
- 2) за ученую степень кандидата наук – в размере 3202 руб.
- 3) за почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб.

24. Педагогическим работникам (в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), награжденным

- медалью К.Д. Ушинского;
- нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионального технического образования РСФСР»;
- нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник



сферы молодежной политики РФ»

выплачиваются надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере 901 руб.

### **Ш.3. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Диз}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения; при расчете окладов педагогических работников осуществляющих обучение в группах при делении классов используется средняя наполняемость по параллели классов;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

Диз - доплата за неаудиторную занятость.

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

### **Ш.4. Гарантии работникам учреждения в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

26. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

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

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда включает (СтпхЧазхУхАхК)хКк

Кк - компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости (приложение №1)

B - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда;

### **Ш.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

27. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

28. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения определяются «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда, принимаемых работодателем по согласованию с Управляющим советом, профсоюзным комитетом.



### Ш.6. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

29. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

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

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

30. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя учреждения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда.

31. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

33. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников определяется Учредителем в установленном им порядке.

### Ш.7. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

34. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области Балаковского муниципального района, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников.

35. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда.

### 1У. Нормирование и учет внеучебной деятельности

36. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

г) реализация образовательной системы школы (кружковая работа по направлениям).

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



$$Д_{из} = \sum C_{тп} \times Ч_{азі} \times У_i \times А \times К_i$$

$C_{тп}$  - расчетная стоимость ученико – часа (руб./ученико-час);

$Ч_{азі}$  - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$У_i$  - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$А$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$К_i$  - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

38. Доплата за классное руководство и работу с родителями выплачивается фиксированной суммой в размере до 1000 руб. по каждой из названной составляющих.

### 39. Составляющие доплаты за неаудиторную занятость (Диз) (перечень критериев)

№№ п/п	Составляющая Диз	Доля от оклада (%)	Коэффициент (К <sub>i</sub> )
1.	<p>Разработка и степень выполнения плана воспитательной работы с учетом следующих составляющих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• координация деятельности классной детской организации; организация детского самоуправления;</li> <li>• мониторинг достижений учащихся класса и личностного роста учащихся, создание портфолио;</li> <li>• формы работы по здоровьесбережению учащихся на усмотрение коллектива;</li> <li>• Организация работы по профилактике асоциального поведения школьников;</li> <li>• осуществление межведомственного взаимодействия по воспитанию обучающихся (УВД, управление культуры, ЦМП, подростковые клубы)</li> <li>• проведение классных мероприятий, в т.ч. классных часов в активной форме (тренинги, диспуты, форумы и т.д.)</li> <li>• Проведение классных родительских собраний</li> </ul>	До 15%	До 1000 руб.
2.	<p>2.1. Проведение консультаций с учащимися при подготовке к государственной итоговой аттестации выпускников.</p> <p>2.2. Организация дополнительных занятий со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися по утвержденному графику.</p>	До 5%	До 0,5
3.	Работа по развитию познавательных интересов и творческих способностей		



	обучающихся через подготовку школьных команд, групп или отдельных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях смотрах и т.л.: кружковую, спортивно – секционную, студийную, клубную деятельность и др.	До 5%	До 1,2-1,5
4.	Реализация образовательной системы <i>школы</i> 4.1. Подготовка обучающихся и организация деятельности в реализации социальных проектов; 4.2. Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня.	До 5%	До 0,05
5.	Виды работ с родителями. 5.1. Активные формы работы с родительской общественностью (клубы, центры, советы, комитеты и т.д.) Организация работы с родителями по созданию условий реализации целей и задач образовательной программы 5.2. Посещение семей. 5.3. Работа с малообеспеченными и неблагополучными семьями	До 5%	До 1000 руб.
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	До 3%	До 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	До 3%	До 0,03

В целом доля доплаты за неаудиторную деятельность не должна превышать 30% от оклада педагогических работников.

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

#### **V. Порядок премирования и единовременных выплат.**

Премирование и единовременные выплаты работникам выплачиваются из экономии средств по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

- Основанием для премирования и единовременных выплат работникам являются:
- юбилейные даты и уход на пенсию от 20% до 100% от должностного оклада работника;
  - за грамоту председателя КО от 50% до 100% от должностного оклада работника;
  - за грамоту главы БМР согласно положения главы администрации БМР от 2-х до 3-х минимальных размеров оплаты труда;
  - за привлечение внебюджетных средств от 20% до 100% от должностного оклада работника;
  - за качественное проведение ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году от 20% до 100% от должностного оклада работника;
  - за качественное выполнение работ, не связанных с основными обязанностями от 20% до 100% от должностного оклада работника;
  - за успешное и результативное проведение мониторинга от 20% до 100% от должностного оклада работника.



Подшито и  
пронумеровано

10 (десять)

листов

Директор СОШ № 18

А.В. Тургулина

« 01 » 09 2009г

