

От работодателя
Директор
МБОУ «Ленинская основная общеобразовательная школа»
«11» декабря 2023 г.

От работника
Председатель профсоюзной организации МБОУ «Ленинская общеобразовательная школа»
Г.Г. Захарово
«11» декабря 2023 г.

Сторона
МБОУ «Ленинская основная общеобразовательная школа»
«11» декабря 2023 г.

Дополнительное соглашение № 1 заключается на общих условиях работы
«11» декабря 2023 года (протокол № 9)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ленинская основная общеобразовательная школа Ревельского района
Белгородской области»
от 28.08.2023г.



В соответствии со статьями 8, 9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны пришли к соглашению:

1. Приложение № 2:
- «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Бессарабской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре образовательных организаций» в Коллективному договору МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа» от 28.08.2023 г. изложить в следующей редакции (Приложение № 1).
- «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» к Коллективному договору МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа» от 28.08.2023 г. изложить в следующей редакции (Приложение № 2).
2. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяется на правоотношения возникшие с 1 октября 2023 года.
3. Все остальные положения Коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа» от 28.08.2023 г. остаются неизменными.

Лицей МБОУ «Лозовская
основная общеобразовательная школа»

Председатель педагогической профсоюзной
организации МБОУ «Лозовская
основная общеобразовательная школа»

И.Е.Цыганя

Т.Г.Захарова

Всего работников: 20 человек
Присутствовало: 20 человек
Отсутствовало: 0 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в коллективный договор от 28.08.2023 г.
Доклад председателя профсоюзного комитета Захаренко Галины Григорьевны.

1. СЛУШАЛИ: Захаренко Г.Г., председатель первичной профсоюзной организации, которая предложила внести следующие проект Дополнительного соглашения №1 к Коллективному договору МБОУ «Левовская основная общеобразовательная школа» от 28.08.2023г;

ВЫСТУПИЛИ: Зубова Ю.Г., довер. лица предложила одобрить Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору МБОУ «Левовская основная общеобразовательная школа» от 28.08.2023г;

ГОЛОСОВАЛИ:

«за» единогласно.
РЕШИЛИ: Принять Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору от 28.08.2023г; и предоставить для регистрации в Департамент трудовых отношений Министерства социальной защиты населения и труда Бессарафской области.

Председатель подпись Забиро В.М.
Секретарь подпись Давыдова Н.С.

Методика

Формирование системы оплаты труда в свете повышения заработной платы государственных общеобразовательных организаций Благородской области и муниципальных общеобразовательных организаций Благородской области и муниципальных общеобразовательных организаций Благородской области и муниципальных общеобразовательных организаций Благородской области, осуществляющих среднее профессиональное образование, имеющих в структуре общеобразовательные организации

Новая система оплаты труда разработана для государственных общеобразовательных организаций Благородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре общеобразовательные организации (далее – общеобразовательные организации), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации государственных программ, и прочего персонала (административного и учебно-воспитательного).

Правилами основаны на введении новой системы оплаты труда, введенной статьей 8 № 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 212-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", часть 1 статьи 44 Федерального закона от 21 декабря 2021 года № 414-ФЗ "Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации", статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 133-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Новая система оплаты труда разработана государственными и муниципальными общеобразовательными организациями устанавливается.

в государственных общеобразовательных организациях Благородской области коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Благородской области.

в муниципальных общеобразовательных организациях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Благородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с бюджетными нормативом, утвержденными законами Благородской области от 20 декабря 2004 года № 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемыми постановлением Правительства. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N \times K \times D \times U,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта,

K - поправочный коэффициент для муниципальной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Благородской области,

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного образовательного стандарта, определяемая образовательными организациями самостоятельно;
У - количество учащихся в образовательной организации.

2. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителей образовательных организаций

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей образовательных организаций в размере каждой образовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times \text{Др}$$

где:
ФОТстр - фонд стимулирования руководителей образовательной организации;
ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;
Др - стимулирующая доля ФОТ руководителей образовательной организации - до 5 процентов.
Рекомендуемый размер доли - до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

Действие пункта 2.2 раздела 2 настоящего приложения (в редакции постановления Правительства Белгородской области от 29 мая 2023 г. N 291-п) распространяется на муниципальные, возникшие с 1 января 2023 г.

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей образовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее - Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей) при органе местного самоуправления (учредителе образовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

- стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение N 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего основного общего среднего общего образования);

- стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград:
1) за звание "Народный учитель", почетное звание и медали (включая К.Д. Ушаков), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" - в размере 3000 рублей;

2) за наличие почетной степени - в размере 3000 рублей;
3) за отраслевые награды "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" в размере - 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, выплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих долей.

Установленные стимулирующие выплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.
Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциаций родителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работников, родителей и других общественных организаций.

Руководителя органа управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководители педагогическую информацию о показателях деятельности образовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей образовательных организаций.

Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседаниях Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителей образовательной организации.

Стимулирующие выплаты руководителям областных образовательных организаций устанавливаются решением областного управленческого совета, созданного исполнительными органами области, в ведомственной подчиненности которого находятся образовательные организации.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Образовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда образовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$ФОТ_{\text{ИТОГ}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = \text{ФОТб} \times \text{ш}$,

где ш - стимулирующая доля ФОТб.

Результатный диапазон ш - до 30 процентов. Оптимальное значение - 20 процентов.

Значение ш определяется образовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогическим работникам (учителям и другим педагогическим работникам), административно-управленческому персоналу, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала образовательной организации и складывается:

$ФОТб = \text{ФОТб}_{\text{Пед}} + \text{ФОТб}_{\text{АУП}} + \text{ФОТб}_{\text{УВ}} + \text{ФОТб}_{\text{ОП}}$,

где:

ФОТб_{Пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам;

ФОТб_{АУП} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТб_{УВ} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-воспитательного персонала;

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

$У_{\text{Пед}} = \text{ФОТб} \times \text{пн}$,

где: шт - доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение шт - до 70 процентов. Значение шт определяется самостоятельно образовательной организацией.

ФОТБ на = ФОТБч. + ФОТБин.

где:

ФОТБч - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТБин - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базу и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле: **ФОТуч = ФОТБч. + ФОТстуч.**

где:

ФОТстуч - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей): **ФОТстуч = ФОТст* ст.**

где:

ст. - доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст - 30 процентов. Значение устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТБч - состоит из общей и специальной частей.

ФОТБ = ФОТб + ФОТсп + ФОТшт.

ФОТб состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТа) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОНа).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

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

- на сложность предмета;

- на превышение нормативной наполняемости класса;

- на работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности;

- на работу в коррекционных классах;

- на проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

- на работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

- на работу в образовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятиями;

- на обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных классах по адаптированным образовательным программам (АООП) на основании рекомендаций центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения учащихся больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

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

4.2.2. ФОНа включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике.

Рекомендуемое значение ФОТит - до 15 процентов.

Согласованные и порядок распределения ФОТит определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТ итут - фонд оплаты за часы инструкторской деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себе:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению N 3 к Методике;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению N 4 к Методике;

4.3. ФОТстуч - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себе:

- гарантированные выплаты (за окладные нагрузки) за учредителем;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению N 2 к Методике;

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральными базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

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

Класс делится на группы при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологиях на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и информационно-коммуникационным технологиям в основной школе и старшей, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, в сельской местности - не менее 20 человек.

При сокращении общей численности обучающихся в общеобразовательных организациях Белгородской области не менее чем на 15 процентов от спланированной численности обучающихся по состоянию на 1 января 2023 года в связи с выселением на территории Белгородской области средств военной разоружения, а также в связи с действием вышележающего ("аспектного") уровня террористической опасности на территории Белгородской области на период с 1 сентября 2023 года по 31 декабря 2023 года данные классы осуществляются на группы с меньшей наполняемостью от 15 человек и более при проведении учебных занятий в городской и сельской местности.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителями)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением N 4 к Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обл} = \text{О} \times (\text{К1} + \text{К2}) + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11},$$

где:

- Обл - базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя).

Оу - базовой должностной оклад учителя, установленный в соответствии с [приложением № 4 к Методике](#).

K1 - за превышение нормативной наполненности класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и в поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, устанавливается приказом № 9 и Методикой).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

фактическое количество учащихся

K1 = $\frac{25 \text{ человек или в соответствии с приложением N 9} - 1}{\text{нормативное количество обучающихся в классе для детей с ОИП}}$

K2 - за превышение нормативной наполненности класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья и в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года N 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

фактическое количество учащихся

K2 = $\frac{\text{нормативное количество обучающихся в классе для детей с ОИП}}{\text{нормативное количество обучающихся в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности}}$

K3 - 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности.

K4 - за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к проведению тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; исключение обязательного содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; наличие предмета в нескольких аттестатах и в качестве обязательного, специфика образовательной программы учреждения, определяемая компетенцией программы развития, и учет выкладки ее реализации данного предмета).

0,2 - 4 класса начальной школы, включая часы по отдельным предметам, преподаваемым учителями-предметниками.

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

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

- 0,05 - право, экономика, экология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов - коэффициент K5 = 0.

K5 - 0,20 за работу в коррекционных классах.

K6 - 0,10 за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

K7 - 0,20 за проведение презентаций на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 - 11 классы).

K8 - до 0,15 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

K9 - если педагогически работными непосредственно осуществляли учебный процесс (учителями), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

- 0,70 - для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 500 человек;

- 0,75 - для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 300 человек;

- 0,25 - для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с количеством обучающихся от 900 человек;

- 0,45 - для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с количеством обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения - 0,12);

- 0,25 - 0,25 - для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с количеством обучающихся до 900 человек;

K10 - 0,20 - за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендаций ИПМБС или ТИМБС (за исключением обучения ребенка с болезнью, детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

K11 - 0,40 - педагогически работникам (учителям), владеющими иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

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

ЗП_{уч} = Оклад + 18 x Фн + Дп1 + Дпв1 + Дпв + Дпг.

где:

Оклад - базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

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

Фн - фактическое количество часов в расче на каждого класса в соответствии с учебным планом;

Дп1 - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов в неделю, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа;

Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление журнала дел учителя и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководителя общеобразовательной организации пересчитывает количество часов на индивидуальные и групповые занятия с одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

Дп1 = Оу / 18 x Чп1,

где:

Дп1 - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

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

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

Чп1 - количество часов в неделю за вида неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя).

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

$$\text{Дедуз} = \text{Оу} \cdot \text{Д.О} / 18 \times \text{Чедуз},$$

где:

Дедуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый оклад педагогического работника, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

Д.О - коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава (пропедагогический труд, привлеченный из других) в общеобразовательных организациях - базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

Чедуз - норма часов педагогической (педагогической) работы за ставку заработной платы;

Чедуз - количество часов работы в неделю по направлениям, отнесенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом и проекта до 10 недельных часов на класс вышеступе.

Ремондусуект:

- в 1 классах - до 2 часов в неделю;

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

- в 5 - 9 классах - до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку - до 7 часов в неделю;

- в 10 - 11 классах - до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

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

Ден - специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в приложениях N 3, N 5, N 6 к Методике;

Дст - стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за высокие государственные и отраслевые награды, ученой степени в пределах фонда стимулирования;

Если педагог имеет несколько предметов в разных классах, по его окладу рассчитывается как сумма окладов по каждому предмету в классе.

6. Гарантированная доплата учителю за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителю, прошедшему конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

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

- начальная общеобразовательная школа - до 1 ставки;

- основная общеобразовательная школа - до 2 ставок;

- средняя общеобразовательная школа - до 2 ставок.

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

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста
Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.
Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:
- до 200 обучающихся - до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся - до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся - до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся - до 5 единиц.
Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за предельной учебной деятельностью по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Заработная плата педагогическим работникам общеобразовательных организаций города Белгорода и Белгородского района, ведущих занятия с обучающимися Белгородской области временно выполняющим на должности лечения в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарифицированного списка смешанных.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Установленная учителями при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в течение месяца года, но не реже чем каждые полмесяца. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с группами, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, производимой ввиду отсутствия или прерыва отмены учебных занятий.

11. Порядок и условия начисления оплаты труда

Начисления оплаты труда педагогических работников образовательных организаций производится:
- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшейся не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения по все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующими учителем его месячной (месячной) учебной нагрузкой путем внесения изменений в тарификацию.

12. Расширение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включается в себя поощрительные выплаты по результатам труда (КР) всех категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующей выплаты учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

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

12.2. Расширение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании предложения руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом общеобразовательной организации.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении У.14. Методиче.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется реализовать стимулирующие выплаты на группы:

1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;

2) стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:

- за знамен "Народный учитель", внесенном орденом и медали К.Д. Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" в размере - 3000 рублей;

- за отраслевые награды "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - в размере 500 рублей;

- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей.

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

Кроме того устанавливаются гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

12.4. **Стимулирующие выплаты за знания с обучающимися, временно находящимся на длительном лечении**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогически работникам общеобразовательных организаций городов Белгорода и Белгородского района, ведущих

знания с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Бестюрове и Бестюровском районе, планируются в размере 30 процентов от суммы баллов должностных окладов с учетом психологической нагрузки и распределяется по количеству оценки профессиональной деятельности в соответствии с системной таблицей.

14. Перевод отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оценке труда руководителей

14.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные организации относятся к четвёртой группе по оценке труда руководителей исходя из показателей: значительности масштаба руководства организацией, численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сложности работы организации, повышение плановой (проектной) значимости и другие показатели, подтверждающие сложившиеся работы по руководству организацией.

14.2. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оценке труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1			
№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	на каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2	Количество должностных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций: в многопрофильных и однопрофильных	на каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
		на каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4	Присвоение плановой (проектной) значимости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	на каждые 50 человек или на каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников образовательной организации	на каждого работника, дополнительно на каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию	1
		на каждого работника, дополнительно на каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию	0,5
		на каждого работника, дополнительно на каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продвинутого дня		30
8	Круглосуточные пребывания обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	на наличие до 4 групп с круглосуточными пребываниями воспитанников	10
		на наличие 4 и более групп с круглосуточными	30

		пробылины воспитателя и организатора, работающих в этом районе.		
9.	Наличие файлов, представляющих учебно-методический материал, интеракта при образовательной организации, кабинета и другого подразделения с количеством обучающихся (преподавателей)	за каждое учебное структурное подразделение: до 100 человек - 20 от 100 до 200 человек - 30 свыше 200 человек - 50		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полными государственными образовательными организациями	за каждого дополнительно		0,5
11.	Наличие образованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс		10
12.	Наличие образованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их системы и системы использования)	за каждый вид		15
13.	Наличие собственного образовательного материального пункта, кабинета, спортивного, восстановительного центра, столовой	за каждый вид		15
14.	Наличие авторизованных средств, систем, программ и другой самодельной техники на бизнес-образовательной организации	за каждую единицу		3, но не более 20
15.	Наличие учебно-методических материалов не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парниковых хозяйств, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид		50
16.	Наличие собственных: котельной, электростанции и других сооружений, зданий, зданий	за каждый вид		20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещавших бесплатные семинары, курсы, организации эти мероприятия или их проведение	за каждого обучающегося (воспитанника)		0,5
18.	Наличие образовательных учреждений	за каждое учреждение		10

19.	Производственные мастерские	стоимость оборудования	10
	Промышленная деятельность, реализованной продукции, услуг	на сумму от 0,01 до 100,0 тыс. руб. за год.	20
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год.	50
		на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год.	15
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

15. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базисной должности и оклада

15.1. Группы по оплате труда руководителей определяются не чаще одного раза в год исполнительным органом области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группы по оплате труда для иных отраслевых общеобразовательных организаций устанавливаются исходя из плановых (проспективных) показателей, но не более чем на 2 года.

15.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 раздела 14 Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образования по согласованию с общеобразовательной организацией определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным вносится 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов по указанным в пункте 14.2 раздела 14 Методики показателям.

15.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация.

15.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников учитываются образовательная (восстановительная) общеобразовательная организация определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (восстановленной) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающихся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающихся в воскресные дни, сдвоенных группах, учитываются только дети.

15.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

15.6. Исполнительный орган области, органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений регионального и федерального коллективов и наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсов и проектов, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по указанным показателям. Перечень конкурсов, проектов, мероприятий, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом высшего органа управления образованием области.

15.7. Группы по оплате труда для руководителей работников образовательных организаций (в зависимости от суммы базис, вычисленной по показателям).

Таблица 2

№ п/п	Наименование образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы базиса			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения	выше 400	до 400	до 300	до 200
2.	Образовательные организации	выше 500	до 500	до 350	до 200

16. Расчет заработной платы руководителей и заместителей руководителей образовательной организации

16.1. Заработная плата руководителей образовательной организации устанавливается учителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководством образовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базисного оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объема показателей, и гарантированных доплат (коэффициента сложности, коэффициента за работу в сельской местности, наличие в образовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в образовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство образовательной организацией - базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный контроль за качеством образования (в размере до 64 процентов (включительно) от должностного базисного оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объема показателей, и соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение N 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодия. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии перекрестного стимулирующего фонда оплаты труда (включая по факту стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базисной заработной платы руководителя образовательной организации:

$$\text{Итого} = \text{Обл} \times (1 + \text{Кс} + \text{Кк} + \text{Ков} + \text{Кст} + \text{Кк} + \text{Кв} + \text{Кю} + \text{Ксе} + \text{Кк} + \text{Крсд}),$$

где:

Обл - базисный оклад в соответствии с приложением N 7 к Методике;

Кс - коэффициент сложности образовательной организации устанавливается должным органом в соответствии с таблицей N 3 - 4;

Кк - коэффициент за работу в сельской местности - 0,25;

Ков - коэффициент за наличие в образовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;

Кел - коэффициент за наличие в образовательной организации структурных подразделений (гимназия, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь);

- одно структурное подразделение - 0,2;

- два структурных подразделения - 0,3;

Кд - за организацию дистанционного обучения детей - 0,2;

Кз - за руководство образовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук - 0,4;

Кю - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях - 0,2;

Кюв - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2;

Кк - за организацию краткосрочного пребывания детей в школах-интернатах - до 0,05;

Кр - за наличие в образовательной организации ресурсных классов - 0,2.

Таблица отнесения школ по группам принадлежности для школ городских поселений

Группы образовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Сыктыв - 1300	К = 3,2
группа 1051 - 1300 учащихся	К = 3,4
группа 301 - 1050 учащихся	К = 3,1
группа 351 - 300 учащихся	К = 2,5
группа 361 - 300 учащихся	К = 2,4
группа 362 - 300 учащихся	К = 2,5
группа 401 - 300 учащихся	К = 2,0
группа 451 - 400 учащихся	К = 1,9
группа 151 - 250 учащихся	К = 1,8
группа до 150 учащихся	К = 1,0 - 1,7

Таблица отнесения школ по группам принадлежности для школ сельских поселений

Группы образовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Сыктыв - 1001	К = 3,5 - 4,5
группа 301 - 1000 учащихся	К = 2,8 - 2,9
группа 361 - 300 учащихся	К = 2,4 - 2,7
группа 401 - 300 учащихся	К = 1,6 - 1,9
группа 201 - 400 учащихся	К = 1,1 - 1,8
группа 101 - 200 учащихся	К = 0,6 - 1,7
группа до 100 учащихся	К = 0,4 - 1,0

16.2. Зарплата заместителя руководителя образовательной организации устанавливается руководителю на основании трудовых договоров, заключенных с заместителями руководителей образовательных организаций.

Спецификация части заработной платы устанавливается органом самоуправления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации в размере до 64 процентов (включительно) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложениями № 7 и Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя. Если сотрудник занимает несколько

ставку по должности, то стимулирующая надбавка в размере до 64 процентов (максимум) устанавливается пропорционально от должностного базового оклада.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя образовательной организации:

$$\text{ИЗбав.цар.} = \text{Обав} \times (1 + \text{Кв} + \text{Кс} + \text{Квн} + \text{Ксн} + \text{Кк} + \text{Кж} + \text{Км} + \text{Квс} + \text{Кк} + \text{Крст}),$$

где:

- Обав - базовая заработная плата заместителя руководителя в образовательной организации в соответствии с [приказом](#) № 74 Минпросвещения;
- Кв - коэффициент выслугивозраста образовательной организации;
- Кс - коэффициент за работу в сельской местности - 0,25;
- Квн - коэффициент за наличие в образовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;
- Ксн - коэффициент за уровень (организационно) деятельности по направлениям структурных подразделений в образовательной организации (социальное образование, дополнительное образование, детский инновационный образовательный центр);
- Кк - одно структурное подразделение - 0,2;
- Кж - два структурных подразделения - 0,3;
- Км - Кж - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;
- Квс - за организацию работы в образовательной организации под эгидой Российской Академии Наук - 0,3;
- Кмн - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях - 0,2;
- Ккж - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2;
- Ккн - за организацию кратковременного пребывания детей в школах-интернатах - до 0,05;
- Крс - за наличие в образовательной организации ресурсных классов - 0,2.

ИЗ.3 Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя образовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц (а конце месяца), но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда с учетом вышесказанной (вышесказанной) по факту стимулирования или дату рассмотрения оплаты вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

17. Порядок премирования

Премия является выплатой по результатам труда распределяется органом самоуправления образовательной организации, обеспечиваями демократической, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации представляет в орган самоуправления образовательной организации аналитическую информацию о динамике деятельности работников, являющихся основаниями для их стимулирования.

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

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

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

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии неиспользованного стимулирующего фонда оплаты труда (включая по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации. В случае образования по итогам года неиспользованной части фонда оплаты труда (включая) за счет средств федерального и регионального бюджетов и части софинансирования производится выплата по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях на основании протокола заседания управленческого совета общеобразовательной организации и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации по результатам труда работника.

Для сотрудников общеобразовательных организаций:
В случае образования по итогам полугодия, года неиспользованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Долевая часть стимулирующей выплаты работникам на основании протокола управленческого совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденного стимулирующего фонда оплаты труда.

18. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует структуру численности педагогических работников, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей и обеспечения учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда. Заработная плата других педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором согласно положениям 97 - 98 Методики.

Рекомендуемый диапазон стимулирующей части в общей сумме оплаты труда учебно-воспитательного и обслуживающего персонала - до 55 процентов.

При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда главных специалистов, заместителей и специалистов в сфере закупок общеобразовательных организаций установить размер стимулирующей выплаты до 100 процентов от базовых должностных окладов.

Другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов от базовых должностных окладов.
При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится ежегодное повышение окладов по распределению стимулирующей части оплаты труда.

19. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

19.1. Для областей: государственных общеобразовательных организаций (интернат и гимназия-интернат) в базовом окладе:
- педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за работу в лицее и гимназии применять коэффициент 1,15;
- педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за реализацию федеральных образовательных стандартов общего образования и для детей с ограниченными возможностями здоровья применять коэффициент 1,14;
- педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс), учебно-исследовательского и обслуживающего персонала, заместителей директоров по административно-хозяйственной части, главных бухгалтеров за работу в общеобразовательных школах-интернатах применять коэффициент 1,15.

19.2. В общеобразовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в дополнительном обучении. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностного оклада (ставки, заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20 процентов.

19.3. Медицинскими работниками общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:
- за сверхурочную работу, за организацию дополнительной медицинской помощи для обучающихся и воспитанников в рамках сопровождения федеральных государственных стандартов - в размере 6 процентов.

19.4. Медицинскими работниками областных государственных общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:
- за сверхурочную работу, за организацию дополнительной медицинской помощи для обучающихся и воспитанников в рамках сопровождения федеральных государственных стандартов - в размере 6 процентов.

19.5. Воздвигены автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливаются следующие надбавки за километры в зависимости от категории:
- водителем автомобиля, выполняющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс, - 10 процентов, водителем автомобиля, выполняющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), - 25 процентов.

19.6. Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:
- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не менее 25 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

20. Оплата замены уроков учителями. Оплата за обучение chronически больных детей на дому и дистанционно, а также выходящих на длительный лечение в детских больницах

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

Оплата замены уроков учителей в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,25.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больших детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, на основании ведомственного заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение chronически больших детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании ведомственного заключения.

Оплата учителям за обучение chronически больших детей на дому и дистанционно в образовательных организациях, расположенных в отдаленных местностях, производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на домашнем обучении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больницы для взрослых, производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании ведомственного заключения.

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

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя работу по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени, по основной занимаемой должности, производится оплата исходя из базового должностного оклада по совмещаемой должности с учетом гарантированной надбавки за специфику работы образовательной организации.

21. Направочные коэффициенты для маломасштабных общеобразовательных организаций

Для общеобразовательных организаций, которые по критериям (по одному или более), указанным в Методике, относятся к маломасштабным общеобразовательным организациям, сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

Критериями отнесения к маломасштабным общеобразовательным организациям являются:

- численность обучающихся по основным общеобразовательным программам в организации, реализующей только основные общеобразовательные программы начального общего образования, - до 350 обучающихся;
- организации, реализующей только основные общеобразовательные программы начального и основного общего образования, - до 400 обучающихся;
- организации, реализующей основные общеобразовательные программы начального, основного и среднего общего образования, - до 450 обучающихся;
- фактически мощность организации не превышает 70 процентов от проектной мощности учреждения;
- осуществление подвоза обучающихся;

- численность обучающихся в образовательных организациях Белгородской области сократилась не менее чем на 15 процентов от средней численности обучающихся по состоянию на 1 января 2023 года в связи с выездами на территории Белгородской области среднего уровня реагирования, а также в связи с действиями массового ("кассового") уровня террористической опасности на территории Белгородской области на период с 1 сентября 2023 года по 31 декабря 2023 года.

27. Гарантии по оплате труда

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

При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по дополнительной должности и выполнения организационных работ по той же квалификации установить или временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выходящей до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с должным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2021 года по 31 августа 2022 года.

28. Порядок оплаты труда врачей и медицинских работников государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

28.1. Настоящий раздел применяется для расчета заработной платы врачам, среднему медицинскому персоналу, работникам в государственных образовательных организациях и муниципальных образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - медицинские работники образовательных организаций).

Оплата труда медицинских работников образовательных организаций предусматривает определенную систему оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28.2. Месечная заработная плата медицинских работников образовательных организаций определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы в образовательной организации, за непрерывный медицинский стаж работы, компенсационных и стимулирующих выплат. Оплата труда медицинских работников образовательных организаций в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок (доплат), компенсационных и стимулирующих выплат регулируется ведомственно-организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми актами.

Размеры базовых должностных окладов медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Методике.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, условий и месторасположения, типа организаций и устанавливаются настоящей Методикой.

28.3. Медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада: - за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, - в размере 25 процентов;

- за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, центрах, досуговых клубах, консултациях - в размере 20 процентов.

Кроме того, медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются гашающие доплаты от базового должностного оклада в следующем порядке:

- медицинским работникам, работающим в общеобразовательных организациях, за непрерывный медицинский стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов;
- медицинским работникам, работающим в общеобразовательных организациях, работающих в сельской местности, за непрерывный медицинский стаж работы от 3 до 5 лет - 60 процентов, от 5 до 7 лет - 70 процентов, от 7 лет и выше - 80 процентов.

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение оклада по должности и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

28.4. К комплексной выплате относится выплата за работу в неблагоприятных условиях труда, предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется членскими сессиями организации или другими управленческими органами организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится по результатам специальной оценки труда работников соответствующим уполномоченным органом.

28.5. Стимулирующие выплаты медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются по критериям оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направленных на оплату труда.

Направление стимулирующей части фонда оплаты труда медицинским работникам общеобразовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, для категорий врачей в размере до 200 процентов, для остальных категорий медицинских работников в размере до 250 процентов суммы базовых должностных окладов по соответствующим категориям должностей медицинских работников общеобразовательных организаций согласно утвержденному штатному расписанию.

Размер условия и порядок осуществления стимулирующего выплата определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, согласованном в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются на основании утвержденных критериев результативности профессиональной деятельности медицинских работников в локальном акте образовательной организации (положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации) в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Приложение N1
к Методике
формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
государственных образовательных организаций
Белгородской области и муниципальных
образовательных организаций,
реализующих программы начального общего,
основного общего, среднего общего образования,

учреждений среднего профессионального образования, выполняющих функции образовательных организаций

Правление полагает
о распределении фонда стимулирования руководителей образовательных организаций

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой инициативы и инициатив при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
- 1.2. Стимулирование руководителей образовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой образовательной организации.

2. Условия стимулирования

- 2.1. Качество и объективность общего образования в учреждении:
 - общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и другим формам независимой оценки качества образования);
 - достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущими периодами;
 - наличие примеров успешного контроля, конференций разных уровней;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
 - высокие результаты методической деятельности (партнерские места в конкурсах, конференциях);
 - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;
 - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
 - низкий по сравнению с областными процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данной образовательной организации;
 - показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (показатели профессионального обучения, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся курсами специальной подготовки, процент обучающихся, успешно сданных квалификационные экзамены, охват обучающихся курсами повышения).
- 2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:
 - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методические обеспечения образовательного процесса, соответствие мест пребывания санитарных норм и норм безопасности);
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
 - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения

- количественная педагогическая кадры, их качественный состав;
- наличие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный рейтинг:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1 - 9 классах, сохранение контингента в 10 - 11 классах;

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие прогулов и правонарушений, сокращения учащихся;

- высокий уровень организации школьного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- значимость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управления или попечительских советов и др.);

- качественная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

- отсутствие обостренных конфликтных ситуаций по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- обилие привлеченных внебюджетных средств;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в конкурсах (конкурсах) федерального и областного уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

- снижение заболеваемости учащихся по острым респираторным заболеваниям;

- организация обеспечения учащихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (предупреждение здоровья, спортивные дни здоровья, туристические походы, военно-патриотские сборы и т.п.);

- организация обучения детей с ограниченными возможностями;

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее - Совет (орган) по распределению стимулирующей части заработной платы).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 6% процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного и зависящего от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с категориями объективности работы руководителей.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при условии использования стимулирующего фонда оплаты труда (включено по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.2. Орган управления образованием представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителям информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения. Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о выделении стимулирующих отрывков годовых сумм при условии присутствия не менее половины членом Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение N 2
к Методике
формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
государственных общеобразовательных организаций
Белгородской области и муниципальных
общеобразовательных организаций,
реализующих программы начального и общего
образования в области, средства общего образования,
учреждений среднего профессионального образования,
имеющих в структуре общеобразовательные организации

Примерные показатели
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

1. Общие показатели

1. Наличие Положения разработано в целях учета материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
2. Система стимулирования выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Показатель деятельности	Основание для распределения
Материальное стимулирование работников	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущими периодами, стабильность и рост качества обучения лучшие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка конкурсов, олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) позитивные результаты деятельности учителей по выполнению функций классного руководителя (показатели количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам

	<p>иссовершенствованию, снижению (отсутствию) прогулов учащихся уровнем без уважительной причины; снижению частоты обжалованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровню решения конфликтных ситуаций</p> <p>этике</p> <p>организации просвещения и профессионального обучения</p> <p>выполнение плана внеурочного контроля</p> <p>плана воспитательной работы</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>регулярная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-педагогический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>обеспечение конкурентности учащихся в 10-11 классах</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе в воспитательной работе	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>
Работники бухгалтерии	<p>актуальность и своевременность предоставления отчетности</p> <p>разработка локальных программ, инструкций, подготовка материальных ресурсов</p> <p>актуальность вводимых документов</p>
Педагог-психолог, социальный педагог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>современное и качественное ведение базы данных детей</p> <p>высокая читательская активность обучающихся</p>
Библиотекарь	<p>применение новых форм культурного досуга</p> <p>актуальность и разнообразие мероприятий</p> <p>формирование предметных выставок</p>
Водитель	<p>выполнение плана работы библиотеки</p> <p>обеспечение исправного технического состояния используемой техники</p> <p>обеспечение безопасности персонала детей</p>
Ослуживающий персонал	<p>отсутствие АИЧ, замечаний</p> <p>присутствие персонала в рабочее время</p> <p>сохранение участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>

2. Условия стимулирования
Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительная выплата по результатам труда распределяется органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителей общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для ее стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**Приложение N 3
к Методике**

**Формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
государственных общеобразовательных организаций
Брянской области и муниципальных
общеобразовательных организаций,
реализующих программы начального общего,
основного общего, среднего общего образования,
учреждений среднего профессионального образования,
внесенных в структуру общеобразовательных организаций**

Перечень

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

N п/п	Наименование доплат	Размер доплат, % к зарплате (в процентах от должностных окладов)
1.	За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	До 12
2.	Неисполнением работником и руководством городских, районных муниципальных образований при условии отсутствия указанных обязанностей в должностной инструкции по основной должности	10
3.	Неисполнением работником и исполнением учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	10
4.	Учетом и исполнением обязанностей мастера учебных мастерских (включая учебные мастерские) при наличии комбинированных мастерских	До 20 До 35

5.	Руководители образовательных организаций и другие педагогические работники на школьном учебно-консультационных пунктах, учебно-консультационных группах	10
6.	Педагогическим работникам и школьные учебно-методические комиссии (педагогическими, творческими, коллективными)	До 25
7.	За работу с образовательным фондом учебной и образовательных школ и школах-интернатах при отсутствии должности библиотекаря	До 20
8.	Педагогическим работникам и проведение школьной работы по физической воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате учителя физической культуры по физической культуре по массовой работе (на основе на школы, школы-интернаты) в коллективном классе	
	до 10 часов	25
	от 10 до 20	50
	30 и более	100
9.	Руководители и педагогическим работникам образовательных организаций за ведение оперативно-информационной работы на региональном уровне	15
10.	Учителями и обучающие детей с расстройствами аутистического спектра (10 процентов при 18 часов педагогической нагрузки на 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 высчитать пропорционально)	До 30
11.	Прочие педагогическим работникам (на включением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом физической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройствами аутистического спектра и за работу в рамках дистанционного обучения)	20
12.	Педагогическим работникам (учителя, учителя-дефектологи, психологи, психологи-психологи) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом физической нагрузки за работу с этими детьми	100
13.	Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для образовательных организаций под эгидой Российской академии наук)	20
14.	Профессорско-преподавательскому составу и реализации программы в рамках учебной планы (для образовательных организаций под эгидой Российской академии наук) за 18 часов недельной нагрузки (пропорционально физической нагрузочному времени)	75
15.	Прочие педагогическим работникам (на включением учителей, соискателей директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) за реализацию образовательного стандарта	До 8
16.	Учителями и работу по внутреннему взаимодействию в деятельности педагогов дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	До 8
17.	Прочие педагогическим работникам, привлеченных по	100

	совместительству в общеобразовательные организации по учебной Российской академии наук на стадии дополнительного образования, являющиеся профессорско-преподавательским составом вузов, на 18 часов академической нагрузки (и фактическое количество рассчитывается пропорционально от нормы 18 часов)	
18.	Совместителя в сфере науки государственных организаций системы образования за осуществление научной деятельности в соответствии с профвакансиями научнопедагогиками и научниками	100
19.	Главным специалистом, заместителем государственных организаций системы образования за осуществление планирования материально-технической работы организаций в соответствии с законодательством	100
20.	Неплатящими работниками общеобразовательных организаций города Белгорода, ведущими занятия с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных на территории города Белгорода	30
21.	Специальная подготовка по воспитанию и взаимодействию с детскими объектами осуществляется за участие (поощрение) воспитателей комплекта основной образовательной программы, формирующего рост личности воспитанников и воспитателей дошкольных образовательных учреждений (исключая учителей) в ОБУЗ "Детская областная клиническая больница", а также реализации проекта "Учимся!"	До 118
22.	Руководителями, педагогическими работниками (исключая учителей) за индивидуальную работу с детьми, находящимися на длительном лечении (с тяжелыми формами заболеваний) в ОБУЗ "Детская областная клиническая больница", а также реализации проекта "Учимся!"	120

Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, площадь которых не более 15. Остаток кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебников и компьютерного оборудования.

Приложение № 4

к Методике формирования системы оплаты труда в сфере управления работниками государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре общеобразовательные организации

**Размер
ослаив учителей государственных образовательных организаций
Белгородской области и численность образовательных организаций,
реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего
образования**

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада (в рублях)
Учителя: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории	12430 15608 16904

**Приложение N 5
к Методике**

**Формирование системы оплаты труда
и стимулирования работников
государственных образовательных организаций
Белгородской области и муниципальных
образовательных организаций,
реализующих программы начального общего,
основного общего, среднего общего образования,
учреждений среднего профессионального образования,
исполняющих функции образовательных организаций**

**Гарантированная выплата
молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам
образовательных организаций**

Наименование документа	Размер выплаты, надбавки (в процентах от «...» должностного оклада)»
Гарантированная выплата молодым специалистам устанавливается выпускникам профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)	30

В случаях, когда молодой специалист осуществлял педагогическую деятельность в образовательной организации до получения документа об уровне образования и квалификации, гарантированная выплата осуществляется на период первого года трудовой деятельности с даты выдачи документа об уровне образования и квалификации.

¹⁶ Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области";

¹⁷ Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

**Приложение N 6
к Методике**

Формирование системы оплаты труда в сфере управления работниками государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре образовательные организации

Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника в образовательных организациях

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

**Приложение N 7
к Методике**

Формирование системы оплаты труда в сфере управления работниками государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре образовательные организации

Базовые должностные оклады руководителей работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и заместителей их главных руководителей с учетом статуса руководителей

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Количество окладов (рублей)			
		Группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV

1.	Директор, соответствующий квалификационной должности: - со стажем работы в должности свыше 5 лет; - либо применяет в со стажем работы в должности до 5 лет.	16444 15060	15060 13949	13949 12997	12997 12046
2.	Заместитель директора: - со стажем работы в должности до 5 лет; - со стажем работы в должности 5 лет и более.	12657 13969	11719 12657	10922 11719	10125 10922
3.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер: - имеющих среднее профессиональное образование; - имеющих высшее профессиональное образование.	11740 13060	10911 11740	10250 10911	9424 10250

Приложение N 8
к Методике
Формирования системы оплаты труда
в случае перевода работников
государственных общеобразовательных организаций
Исторической области в муниципальные
общеобразовательные организации,
реализующие программы начального общего,
основного общего, среднего общего образования,
учреждений среднего профессионального образования,
исполнит в структуре общеобразовательных организаций

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

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
I. Административный персонал		
1.1.	Руководитель структурного подразделения (участником образования): - в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	10436 11266 12167 13106
1.2.	Заслуженный библиотечник: - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	9590

	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10436
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	10860
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	11725
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;	12167
1.3.	Заведующий архивом (заместитель): - при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел; - при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9590 10001
1.4.	Заведующий библиотекой	9590
1.5.	Заведующий сектором	9590
1.6.	Начальник котельной: - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	9590 11282 13106
1.7.	Начальник гаража: - при выполнении обязанностей IV группы по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей III группы по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей II группы по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей I группы по оплате труда руководителей	9590 9970 11725 13106
1.8.	Начальник (заместитель) мастерской: - при выполнении обязанностей начальника (заместителя) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника (заместителя) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей начальника (заместителя) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	9590 11282 13106
1.9.	Заведующий объектами: - при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	9590 9970 11282
1.10.	Заведующий столовой: - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9590

	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10436
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12167
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар): - при руководстве работой повара, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой повара, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой повара, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	10187 10812 11282
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части) - в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	11756
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	12710
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	13713
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	14766
1.13.	Испытующий учебной частью	10400
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационной категории;	12673
	- высшей высшую квалификационную категорию	13771
2.2.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационную категорию;	12673
	- высшей высшую квалификационную категорию	13771
2.3.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационную категорию;	12673
	- высшей высшую квалификационную категорию	13771
2.4.	Инструктор-методист: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	13771
	- высшей высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	14816
2.5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационную категорию;	13653
	- высшей высшую квалификационную категорию	14816
2.6.	Консультант: - без квалификационной категории;	11740
	- высшей I квалификационную категорию;	13653

инспекций высшего квалификационного категории	14816
2.7. Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.8. Социальный педагог: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	12673 13653 14816
2.9. Профессор-преподаватель: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.10. Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	12500 13653 14816
2.11. Методист: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.12. Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	12673 13653 14816
2.13. Старший инструктор-методист: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.14. Старший педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.15. Старший тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816
2.16. Специалист в области охраны безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	12673 13653 14816
2.17. Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	12673 13653 14816
2.18. Старший воспитатель, воспитатель: - без квалификационной категории; - инспекций I квалификационного категории; - инспекций высшего квалификационного категории	11740 13653 14816

2.19.	Старший методист: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	11740 13653 14816
2.20.	Начальник библиотеки: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	11740 12673 13771
2.21.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	12673 13653 14816
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (по очной), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	13430 15668 16984
2.23.	Старший воспитатель: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	11740 12673 13771
2.24.	Секретарь директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16984
2.25.	Протоинспектор: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	11740 13653 14816
3. Медицинские работники		
3.1.	Врач, зубной врач: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	14054 15190 16382 17644
3.2.	Фельдшер: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	11948 12177 13139 14051
3.3.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант: - без квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей категории квалификационной категории	10343 10337 10827 11223
3.4.	Заведующий лабораторией	14054
3.5.	Медики	14054
4. Специалисты и учебно-воспитательный персонал		
4.1.	Воспитатель	10896
4.2.	Специалист (в том числе по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, администратор, мастерский, воспитатель дошкольной группы и т.д.)	

	- без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10004 11762
4.3.	Библиотекарь (библиотекарь, редактор, корректор); - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории; - высшей библиотекарь	9590 9772 10234 11762
4.4.	Медицинский персонал; - высшей среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку; - высшей среднее профессиональное образование	9590 9772
4.5.	Помощник администратора	9590
4.6.	Административный персонал	9590
4.7.	Старший учебной части; - высшей среднее (полное) общее образование; - высшей среднее профессиональное образование; - высшей высшее профессиональное образование	9590 10009 10625
4.8.	Директор образовательной организации; - без квалификационной категории	9590
4.9.	Инструктор по образованию; - при работе в организациях корпоративного типа; - при работе в организациях государственного и муниципального типа	9590 9772
4.10.	Директор (директора заместител)	9590
4.11.	Инспектор (инспекция инспектор)	9590
4.12.	Информат (информат старшего)	9590
4.13.	Бухгалтер; - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10526 11762
4.14.	Бухгалтер (реvisor); - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10526 11762
4.15.	Животновод; - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10526 11762
4.16.	Слесарь; - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10526 11762
4.17.	Инженер; - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 10526 11762
4.18.	Медицинский персонал; - без квалификационной категории; - высшей II квалификационной категории; - высшей I квалификационной категории	9590 9772 10707

4.19.	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - помесячной II квалификационной категории; - помесячной I квалификационной категории	9590 10254 13782
4.20.	Главный юрист	9590
4.21.	Администратор	9590
4.22.	Инспектор: - без квалификационной категории; - помесячной II квалификационной категории; - помесячной I квалификационной категории	9760 11257 13713
4.23.	Педработник: - без квалификационной категории; - помесячной II квалификационной категории; - помесячной I квалификационной категории	9760 11257 13713
4.24.	Документовед: - без квалификационной категории; - помесячной II квалификационной категории; - помесячной I квалификационной категории	9590 10123 13782
4.25.	Специалист по кадрам	10436
4.26.	Администратор	9590
4.27.	Старший администратор	9760
4.28.	Секретарь-референт	9590
4.29.	Деятельность в сфере культуры (в государственных организациях системы образования): - помесячной среднее специальное образование и подготовку по уставной программе; - помесячной высшее образование и подготовку по уставной программе	11740 18090
4.30.	Деятельность (в государственных организациях системы образования): - помесячной среднее специальное образование; - помесячной высшее образование	10911 11740
5. Технические специальности и обслуживающий персонал		
5.1.	Лаборант: Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 2 месяцев	9590
5.2.	Демонстратор: Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 2 месяцев	9590
5.3.	Секретарь: Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 2 месяцев	9590
5.4.	Секретарь-машинистка: Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по уставной программе	9590
5.5.	Вектор-машинист (старшего): Требования к квалификации:	

	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	9590 9772
5.6.	Архивариус. Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при выполнении работ в канцелярских учреждениях, организационной подготовке; - при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, расположенных в структурных подразделениях	9590 9772
5.7.	Машинистка. Требования к квалификации: - общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (квалификационная категория); - общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в должности машинистки I категории	9590 9772
5.8.	Калькулятор	9590
5.9.	Инструктор по тактике и технике	9590
5.10.	Инспектор по перевозке грузов	9590
5.11.	Требования к квалификации: - общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки; - при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	9590 9772
5.12.	Кочевник. Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - среднее профессиональное образование	9590 9772
5.13.	Вождение автомобиля с категорией "Д"	10104
5.14.	Вождение автомобиля	9590
5.15.	Информационный	9590
5.16.	Грузовик	9590
5.17.	Грузовик	9590
5.18.	Дорожник	9590
5.19.	Информатор	9590
5.20.	Калькулятор	9590
5.21.	Калькулятор	9590
5.22.	Калькулятор	9590
5.23.	Лифтер	9590
5.24.	Лифтер I квалификационной категории	9590
5.25.	Старший оператор котельной	10106
5.26.	Оператор котельной	9590
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе	9590

в профессиональных творческих коллективах	
4.38. Дворовые	5791

Исходящими работами общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности устанавливается надбавка в размере 25 процентов от базовых должностных окладов.

Приложение N 9
к Методике

Формирования системы оплаты труда и стимулирующих работников государственных общеобразовательных организаций Республики Беларусь и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, включая в структуре общеобразовательных организаций

Среднее количество обучающихся в классе государственных общеобразовательных организаций Республики Беларусь и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, расположенных в сельской местности

N п/п	Наименование муниципального образования	Среднее количество обучающихся в классе
17	Ровенский район	14

Приложение N 2

Утверждены постановлением Правления Белорусской области от 28 сентября 2019 г. N 421-пн

Нормативные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в общеобразовательных организациях (муниципальных общеобразовательных организациях) для обучающихся по очной форме обучения

N п/п	Полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом	Показатели коэффициенты
	Ровенский район	
	Очные	
5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Дюжовская основная общеобразовательная школа Ровенского района Белорусской области"	2,94

Методика

Формирования системы оплаты труда в с/гипотировании работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение образования государственного и бесплатного дошкольного образования
Губ. ... **Правительство Нижегородской области**
от 7 марта 2014 г. N 134-ин

Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение государственного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя учебно-воспитательский, обслуживающий и административный персонал.

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

1.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{дош}} = \text{ФОТ}_{\text{п.п.}} + \text{ФОТ}_{\text{пр.пер.}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{дош} - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{пр.пер.} - фонд оплаты труда прочего персонала.

Фонд оплаты труда педагогического персонала и прочего персонала формируется в соответствии с нормативным расходам на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение государственного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 20 декабря 2013 года N 365-ин "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субсидий из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение государственного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах образовательных организаций" из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малоконтактные дошкольные образовательные организации.

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

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение государственного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на очередной период для отдельных малоконтактных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

D - доля фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение государственного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность,

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТ_{проч}) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{проч}} = \text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_4 + \text{ФОТ}_{\text{стм}}, \text{ где:}$$

ФОТ₆ - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ_{ст} - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТ₄ - централизованный фонд стимулирования ведущего дошкольной образовательной организации, который составляет до 15 процентов от общего фонда ФОТ_{проч} оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета);

В дошкольной образовательной организации формируется дооплаченный фонд для оплаты наемных работников, учитываем в отпуски, оплаты праздничных дней.

ФОТ_{ст} - фонд оплаты труда на наемных работников, выполняющих в отпуски, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов с учетом категории работников, повышения квалификации, ведущий, ведущий педагог, педагог, педагог-психолог, педагог по спорту и ремонту спортивной, спорной, полевой работы, кладовщик, заместитель ведущего по административно-хозяйственной работе (хозяй), делопроизводитель, водитель автомобиля, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_6 \cdot \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение "ш" определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования ведущих дошкольных образовательных организаций

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования ведущего в размере до 15 процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТ_{ст}) данной дошкольной образовательной организации.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования ведущих дошкольных образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты ведущего делится на две группы:

- стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград: за инициативу "Народный учитель", именные ордены и медали (медали К.Д. Ушинского, "За заслуги перед Восточным Баскортостаном" (I и II степени), "За лучший учитель", за отраслевые награды, инициативу "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" (приложение N 1);
- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение N 2);
В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, выплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих делов.

Установленные стимулирующие выплаты выплачиваются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, в пределах фонда стимулирования.
Критерии стимулирования разрабатываются с учетом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных организаций, показатели оценки - с учетом действующих норм и требований, удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.
Заведующий дошкольной образовательной организацией формирует и утверждает штиль решениями дошкольной образовательной организации и приравненной список в пределах фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольной образовательной организации самостоятельно определяются объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, аккредитованных и имеющих лицензию на образовательную деятельность до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на общероссийском уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базисной части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТст, пер. = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:
 $FOIT_{ст} = FOIT_{баз} \times D$, где
D - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемый диапазон D - от 20 до 30 процентов. Значение D определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базисная часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТб) и приравненной части (ФОР).

ФОТб = ФОР + ФОТб

Объем приравненной части определяется по формуле:
 $FOIT_{п} = FOIT_{б} \times D$, где
D - доля приравненной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение D - до 30 процентов. Значение D устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.
Базисная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогическим работникам.

4. Расчет оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базисной оклада (приложение N 3) с применением гарантированных выплат (приложение N 4, N 5) и стимулирующих выплат (приложение N 1, N 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$З_{\text{базис}} = (О \text{ базиса} \cdot x + К \text{ вояж, на контингент } x (1 + К1 + К2)) + С$.

где:
О базиса - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;
К вояж, на контингент - поправочный коэффициент на контингент;
Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$К = \frac{\text{численность контингента по спонсорному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с постановлением федерального министерства и СанПиН. Нормативное комплектование группы определяется направленности и помывочного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (групповых) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах комбинированной и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);
К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

Формула для расчета заработной платы педагогических работников:

$З_{\text{базис}} = (О \text{ базиса} \cdot x + К \text{ вояж, на контингент } x (1 + К1 + К2)) + С$.

где:
О базиса - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;

К вояж, на контингент - поправочный коэффициент на контингент;
Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$К = \frac{\text{численность контингента по спонсорному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы (группы) дошкольной организации в соответствии с СанПиН}}$

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой дошкольной организации. Нормативное комплектование группы определяется направленности и помывочного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (групповых) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах комбинированной и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);
К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственной, отраслевой награды и за качество работы (приложения N 1, N 2);

Символические надбавки устанавливаются 2 раза в год по 1 сентября и 1 июня в соответствии с Исполнением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанных в каждой дошкольной образовательной организации.

При условии увеличения фонда оплаты труда и увеличения заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии неравномерного стимулирующего фонда оплаты труда (исключая по фонду стимулирования на дату распределения оплаты вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в

соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом документирования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-воспитательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-воспитательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении N 3.

В пр. = (О баз. пр. * (1 + K2)) + С, где:
О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

С - стимулирующие надбавки (приложение N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1. Расчет оплаты труда замещающего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

5.1.1. Оплата труда замещающего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки.

Исчислять = (средняя За базовая воспит. * (1 + K + А)) + Сн, где:

Средняя За базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя;

K - коэффициент за количество воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

А - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей.

А - доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций - 0,15.

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

5.1.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключенных трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада замещающего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за соответствие занимаемой должности.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией, в соответствии с критериями эффективности работы (приложения №2, №3).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$B_{\text{ш. шл.}} = B_{\text{баз.}} \times \text{коэф.} \times (K + A)$, где:
B ш. шл. - базовая заработная плата заведующего без учета доплаты за соответствие занимаемой должности;

K - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

A - коэффициент за квалификационную категорию;

0,05 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

6. Общие положения Методика

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах общеобразовательных организаций производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на конкретный вид замены) доплаты за работу в сельской местности - для педагогических и медицинских работников на среднесписочное количество рабочих часов (сокращенное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по календарной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирование по результатам труда может быть определено по итогам работы на отработанный месяц, но при наличии несоответствия стимулирующего фонда оплаты труда (нормами по фонду стимулирования на дату рассмотрения оплаты вновь принятых работников). При этом месячная данная вознаграждения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

7. Порядок оплаты труда врачей и медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общесреднего и высшего профессионального образования

7.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы врачам и медицинским работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общесреднего и высшего профессионального образования (далее - врачи и медицинские работники).

Оплата труда врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общесреднего и высшего профессионального образования, производится отдельными принятыми оплатами труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории,

гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Месечная заработная плата врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общеобразовательного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда врачей и медицинских работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат осуществляется непосредственно организацией в соответствии с принятыми законодательством и действующими нормативно-правовыми документами. Размеры базовых должностных окладов врачей и медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением N 3.

Размеры и виды гарантированных надбавок к заработной плате врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, условий в местонахождении.

7.3. Врачами и медицинскими работниками образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях консультирующей направленности, групп консультирующей направленности в соответствии со сложившейся преемственности в медицинском работнике;
- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Кроме того, врачи и медицинскими работниками образовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах:

- врачам и медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.

В случаях, когда медицинскими работниками предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда, предусмотренных доплатами в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управленцами с учетом организации или другим управленцами органом организации в зависимости от продолжительности стажа работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам предоставляется при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.5. Стимулирующие выплаты врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда врачей и медицинских работников образовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категориям врачей и медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются поощрением и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной

организации и (или) коллективным договором, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).
Выплаты стимулирующего характера врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в долевом акте образовательной организации и подлежат оплате стимулирующей частью фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

**Приложение N 1
к Методике**

**Формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций,
дошкольных групп в образовательных организациях,
обеспечивающих государственные гарантии
реализации прав на получение качественного
и бесплатного дошкольного образования**

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

N п/п	Наименование категории работников	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и ведущие воспитатели	За выслугу: "Народный учитель", высшие оклады и звания (исключяя 8, 9, 10 Удмуртского) "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Высшаяшая оценка".	1000 руб.
		За отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Отличник просвещения".	500 руб.
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в поселках городского типа, городских поселениях (специальства)	25%

**Приложение N 2
к Методике**

**Формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций,
дошкольных групп в образовательных организациях,
обеспечивающих государственные гарантии
реализации прав на получение качественного
и бесплатного дошкольного образования**

**Примерные показатели
о реализации стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной
образовательной организации**

1. Общие показатели

1.1. Наличие Положения, включено в целях оказания материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности в области труда.

2. Показатели эффективности деятельности в области труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности в области труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОО - образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования,
ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

СФЭ - ограниченные возможности здоровья,

АДЮ - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ИП - индивидуальный предприниматель,

ЧДО - частная образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования,

ЖЭБ - зарплатный образ жизни,

ИМНК - психолого-медико-педагогическая комиссия,

ИМНБ - психолого-медико-педагогический кабинет ДОО,

2.2. Первая квалификационная группа "Педагогический персонал" (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, учитель-референт, педагог-основник, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тьютор)

№	Показатели	Дополнительно	Примечание
1. Общие показатели			
1.1.	Система стимулирования персонала образовательной организации, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат	вс. относящиеся к педагогическому персоналу	
1.2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО,	вс. относящиеся к педагогическому персоналу	

	ведение установленной документации		
1.3.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	результаты мониторинга (анкетирование, социологического опроса), наличие положительных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.4.	Руководство городским (районным) методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.5.	Участие в инновационной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	участие в федеральной исследовательской или региональной инновационной площадке
1.6.	Наличие собственных проектов педагогической программы, обобщенного АЮ	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференциально (муниципальный, региональный, федеральный уровень), разработанные в не менее 5-тилетний период, 5 лет
1.7.	Презентация собственного АЮ в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	публикации выступления (выступления, конференции, средства массовой информации и др.)
1.8.	Участие в разработке и реализации проектов по повышению профессиональной компетентности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференциально (федеральный, региональный, муниципальный уровень, уровень ДЮ)
1.9.	Профессиональная историческая деятельность на уровне ДЮ, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	член комиссии по аттестации педагогов, ПМПК, ПММ, ДЮ, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.10.	Наличие заявки победителя регионального конкурса "Лучший сайт года"	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.11.	Наличие заявки победителя конкурса "Воспитатель года"	все, относящиеся к педагогическому персоналу	дифференциально (федеральный (в том числе значимые проекты, конкурсы), региональный, муниципальный уровень)
1.12.	Выявление современных форм сотрудничества с семьей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	организация участия родителей в реализации

	воспитанная	персоналу	обязательной программы, утренних и физических, экскурсий, культурных мероприятий, досуговой деятельности, организации семейных клубов, встреч с родителями и др.
1.13.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работы в Е.КП. Центральной первой помощи, лекциях и др.
1.14.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми помощи в дошкольном возрасте дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работы в консультационном Центре, охват семьи
1.15.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	заинтересованность в связи с профессиональной деятельностью, участие в урочниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др.
1.16.	Наличие вышнего педагогического образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	
1.17.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	подбор материалов для размещения на сайте ДПО и (или) его странице
1.18.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	соответствие страниц ДПО общим функциональным требованиям, рекомендациями регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная

			корректировки данных о воспитателях, ДОО, педагогах и т.д.
II. Специфика			
		ключевые показатели	
2.1.	Соответствие образовательной программы дошкольного образования, реализуемой в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	
2.2.	Снабженность ДОО учебно-методическими материалами в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОНЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	качественная организация деятельности ПМПс ДОО, разработка и реализация адаптированных образовательных программ
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	ГОУ: перспективное выполнение плана повышения квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (семинары, авторские семинары и т.д.)
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	педагогов, аттестованных на квалификационные категории; сопровождение педагогов в некадретставительный период, содействие в подготовке и размещении на электронном информационном образовательных учреждений от государственных учреждений
2.6.	Высокая результативность	старший воспитатель	цели и задачи

	участия ДОО, собственного участия в конкурсах по получению грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	воспитатель	пример, награда
27.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (на исключительном платном) оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	старший воспитатель	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивной школы, учреждений культуры и др.
28.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	старший воспитатель	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получивших услуги по примеру в школу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дополнительных образовательных организаций, ИТ в рамках совместного типа работы (академия)
29.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	реализация совместных планов работы
2.10.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе реализации проектов	воспитатель, инструктор	организованы и самостоятельная деятельность детей, прогулки и т.д.
2.11.	Высокий уровень функциональности (полноты) ДОО (детей)	воспитатель	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет); не менее 70 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.12.	Эффективность работы по созданию благоприятных воспитательных	воспитатель, инструктор по физической	воспитатель "Пропусти ребенка в работу: по болям в год" не

		культуре	привыкает средним показателям по ДОО в среднем городской (районной) местности.
2.13.	Оценки качества воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатели группы раннего возраста	
2.14.	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	воспитатели, педагог-психолог	по результатам мониторинга адаптации детей в ДОО (группы), в т.ч. при переводе из другой ДОО (группы)
2.15.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, посещающими ОБЗ, детьми-инвалидами	воспитатели группы комплексирования, комбинированной и адаптированной вышеспециальной, учитель-логопед, (дефектолог), инструктор по физической культуре, педагог-психолог, логопед	на основании заключений (выписки) ПМН, ДОО, ПМПК, психиатрических организаций
2.16.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, логопед	дифференцировано, с учетом временной продолжительности исторически сложившейся работы с детьми и течение дня (максимальное количество баллов - воспитатели, минимальное - педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дефектолог))
2.17.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог	
2.18.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов	воспитатели, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный	личные победители, призеры, лауреаты

	управления в сфере образования	руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	
2.19.	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	воспитатель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	звание победителя, призер, лауреата
2.20.	Содержание и формирование и поддержка благоприятного микроклимата в коллективе ДЮ	педагог-психолог, социальный педагог	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДЮ 2 раза в год
2.21.	Консультационное сопровождение друзей ДЮ, не имеющих специалистов в штатном расписании	педагог-психолог, учитель-логопед (дофлекског)	реализация совместных планов работы
2.22.	Эффективность работы по привлечению работников ДЮ и ЗОЖ, занятия спортом	инструктор по физической культуре	организация спартакиад ДЮ, проведение спортивных и оздоровительных секций для работников ДЮ
2.23.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных усилий педагога	воспитатель, тьютор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	работа с разновозрастной группой
2.24.	Реализация или проведение образовательных программ в группах комплексной и односторонней направленности	воспитатель, группа общеразвивающей, комбинированной направленности	на первом этапе отсутствия основного воспитателя группы комплексной и односторонней направленности (отпуск, больничный лист и др.)
2.25.	Качественное использование различных альтернативных методов взаимодействия с учетом возможностей ребенка.	тьютор	наличие личной оценки педагогом работы с ОВН (обучение на

	инвалид, ребенка с ОВЗ, обучающегося (при необходимости) синхронного перевода		сценария, кейс-пара, курсы ТП) и эффективное использование их в работе
2.26.	Высокая уровень посещения сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	целостор	не менее 90 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 90 процентов для групп раннего и дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)

2.3. Вторая квалификационная группа "Учебно-воспитательный и методический персонал" (старшая воспитательная сестра, младшая воспитательная сестра по массажу, врач, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, ассистент (помощник), секретарь учебной части, бухгалтер и т.д.)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Исполнение служебной документации в соответствии с нормативной документацией	асс. кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных ресурсов	асс. кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	
1.3.	Активное участие в общественной значимой деятельности	асс. занимается в учебно-воспитательном персоналу	активность в связи с производственной необходимостью, участие в урочниках, субботниках, косметическом ремонте и др.
1.4.	Наличие высшего профессионального образования	учебно-воспитательный и методический персонал	и включены должности, по которым высшее образование не требуется
II. Специфические показатели			
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	помощник воспитателя, младший воспитатель	
2.2.	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя, младший воспитатель	
2.3.	Посещаемость	учитель	не менее 90 процентов для

	функциональная (повседневности ДОО детьми)	медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник, воспитатель, младший воспитатель	групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет); не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник, воспитатель, младший воспитатель	показатель "Процентно 1 ребенок дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средней городской (районной) показатель
2.5.	Результативность работы по профессионале информационных технологий	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач	отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя, младший воспитатель, врач	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.8.	Качественная организационная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, помощник	на основании медицинской организации

		воспитатель, младший воспитатель, ассистент (помощник)	
2.9.	Обеспечение действительного питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	
2.10.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЭОМ, занятия спортом	инструктор по лечебной физкультуре, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу	организации Движения здоровья, оздоровительные секции, группы для работников ДОО
2.11.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учета, численности заработной платы, учету материально-инвентарных ценностей, своевременной сверке с натуральной отчетностью за период	бухгалтер	
2.12.	Регулярность работы с контрольной бухгалтерией территориального образования, филиалами органов муниципалитета района (органа), своевременное предоставление документов в бухгалтерию МО	бухгалтер	
2.13.	Активное участие в разработке и исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО	бухгалтер	
2.14.	Качественная организация помощи детям-инвалидам и детям с ОНЗ в соблюдении режима дня	ассистент (помощник)	отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество оказываемой помощи
2.15.	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинскими работниками в оказании первой помощи при угрожающих жизни ситуациях	ассистент (помощник)	отсутствие травм
2.16.	Качественное исполнение	ассистент	наличие штифтовой основы

	различия в территориальных условиях проживания с учетом условий реабилитационной работы с ОВЗ, осуществление (при необходимости) санитарного надзора.	(помощник)	возможна реабилитационная работа с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсы ПГУ) и эффективное использование их в работе
2.17.	Качественное оказание помощи ребенку инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (техникой)	ассистент (помощник)	наличие знаний по устройству, функционированию, применению и обслуживанию средств реабилитации (техникой) и эффективное использование их в работе
2.18.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ	ассистент (помощник)	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)

2.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, швей-портной, повар, закусочный сиделок (кассирша), няня, кастелянша, рабочий по ремонту и уходу за бельем, выстир, уборщик служебных помещений, сторож, оператор газовой котельной, грузчик, водитель, дежурный водитель и т.д.)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие требования			
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	вс, относящаяся к обслуживающему персоналу	(наименования в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, волонтерском движении, и др., а также в мероприятиях, проводимых коллегией ДЮО)
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание помещений в надлежащем состоянии	вс, относящаяся к обслуживающему персоналу	
1.3.	Отсутствие предвзятых, замечаний контролирующим надзорным органам	вс, относящаяся к обслуживающему персоналу	
1.4.	Законопослушность и исправность работы	вс, относящаяся к обслуживающему персоналу	(в соответствии с положениями ДЮО)
II. Специфические требования			

2.1.	Качественное выполнение функций по: пожар		
2.2.	Качественная организация питания детей	пожар, инф-пожар	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.3.	Наличие квалификационного уровня	пожар, инф-пожар	
2.4.	Обеспечение санитарного питания детей	пожар, инф-пожар	
2.5.	Качественное содержание пищеблока	подробный рабочий	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий
2.6.	Выполнение по ручным-ремонтным работ	подробный рабочий, выездной склад (кладовка), кастинг, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции	
2.7.	Качественное ведение учетной документации, в т.ч. складского учета	выездной склад (кладовка), пожар при отсутствии выездного склада (кладовки)	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе: данные складской книги
2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	выездной склад (кладовка), пожар при отсутствии выездного склада (кладовки)	
2.9.	Энергичность выполнения заявок обслуживающего персонала, своевременность системы оповещения бела и группы в соответствии с графиком	кастинг, рабочий по ремонту и старке бела	
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному	

		обслуживанию зданий и сооружений	
2.11.	Обеспечение электротехнических работ в ДОО в соответствии с САНПиН	инженер электрического или газового оборудования	при наличии обоснованных жалоб
2.12.	За профессионализмом и качеством работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей	водитель	
2.13.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	работник по техническому обслуживанию зданий и сооружений	
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	декан/заместитель	
2.15.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	декан/заместитель	подбор материала для размещения на сайте ДОО и на его официальном
2.16.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, учащихся	декан/заместитель	
2.17.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по услуге детей на территории ДОО	декан/заместитель	соответствие страниц ДОО с сайта функциональным требованиям, рекомендациями регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, родителях и т.д.
2.18.	Отсутствие ЧП на работе месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, актер	

2.5. Категория квалификационная группа "Административно-управленческий персонал" (АУП) (включая: замаскующий, замаскующий, заместитель замаскующего по административно-хозяйственной работе (чистя) (далее - заместитель замаскующего по АХР (АХЧ, главный бухгалтер)

№ п/п	Поводится	Должность	Примечание
-------	-----------	-----------	------------

I. Общие показатели			
1.1	Планирование финансово-хозяйственной деятельности и соответствие в управлении ДОО	вс. оповещены к АУП	
1.2	Эффективное использование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	вс. оповещены к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, нацпроектных мероприятий, обоснованных жалоб
1.3	Эффективное привлечение и использование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	вс. оповещены к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, нацпроектных мероприятий, обоснованных жалоб
1.4	Использование в управлении ДОО командировочных программ, электронных документов	вс. оповещены к АУП	
1.5	Соблюдение прав участников образовательного процесса	вс. оповещены к АУП	отсутствие обоснованных жалоб
1.6	Самостоятельное участие в общественно значимой деятельности	вс. оповещены к АУП	активность в связи с производственной необходимостью, участие в конкурсах, выставках, конкурсных семинарах и др.
1.7	Качественное выполнение воспитательных функций педагогов, воспитателей, педагогов, старшего воспитателя и др.	вс. оповещены к АУП	для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы)
1.8	Высшее образование	вс. оповещены к АУП	на исключительных должностях, по которым высшее образование требуется в базовом законе
II. Специфические показатели			
2.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материальных условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	инспектор, заместитель замруководителя по АХР (АХМ)	
2.2	Создание ДОО, архитектурно, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	инспектор, заместитель замруководителя по АХР (АХМ)	
2.3	Соблюдение условий ДОО, условий реализации образовательной программы, требований законодательства в	инспектор, заместитель замруководителя по АХР (АХМ)	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предостережений педсоветов органов в сфере

	сфере образования, СМП и пожарной безопасности		образования, пожарного надзора Роспотребнадзора, таможни, энергосудата и др.
2.4.	Обеспечение количества персонала, зданий, помещений, оборудования ДОО в области безопасности, педагогической психологической, эстетической нормами	интегрирующей, за счет средств по АХП (АХМ)	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствия нормам безопасности состояния территории, зданий, помещений, оборудования ДОО
2.5.	Обеспечение реализации программы охраны труда в ДОО	интегрирующей, за счет средств по АХП (АХМ)	отсутствие случаев травматизма воспитанников по причине несоответствия нормам безопасности состояния рабочих мест, проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда
2.6.	Укомплектованность ДОО кадрами	интегрирующей	отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава
2.7.	Качественный состав педагогического кадров	интегрирующей	образовательный и квалификационный уровни воспитанников
2.8.	Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	интегрирующей	соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными властями
2.9.	Обеспечение государственного характера управления ДОО	интегрирующей	наличие в составе действующих колледжальных органов управления
2.10.	Применение методов проектного управления ДОО	интегрирующей	реализация проектов по управленческой деятельности
2.11.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	интегрирующей	подбор содержания и форм общения с ДОО
2.12.	Обеспечение высокого уровня функциональности (посещаемости ДОО детьми)	интегрирующей	не менее 70 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.13.	Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников	интегрирующей	показатель "Проценту 1 ребенок дней по болезни" ниже, чем в среднем

			средний показатель по ДЮО в городской городской (районный) пометель.
2.14	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	наблюдений	до 100% в мае, 100% процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии средних значений по результатам контролей, выездных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.15	Охватываемость ДЮО учебно-воспитательной программой в соответствии с ФГОС ДОО и реализуемыми образовательными программами	наблюдений	
2.16	Результативность деятельности ДЮО в инновационном режиме	наблюдений	участие ДЮО в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке
2.17	Высокая результативность участия ДЮО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	наблюдений	личные победители, призеры, лауреаты
2.18	Наличие наград победителя регионального конкурса "Детский сад года"	наблюдений, зачетный по АЭР (АЭП), зачетный по количеству	
2.19	Активное участие ДЮО во внешнем обмене педагогическими мероприятиями	наблюдений	присутствие делегаций, конференций, семинаров на базе ДЮО
2.20	Представление мероприятий деятельности ДЮО на различных уровнях	наблюдений	любые мероприятия на базе ДЮО
2.21	Путешествия и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг (на включенном платимом), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	наблюдений	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных клубов, учреждений культуры и др.

2.22.	Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования	заказуемый	организация работы ГКП, семейных групп и др.
2.23.	Обеспечение психологической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми ясельного и дошкольного образования в форме семейного образования	заказуемый	опыт семьи, индивидуальные помощи в консультационном Центре
2.24.	Удобствопригодность реализации качества предоставления услуг дошкольного образования, доступа к услугам	заказуемый	по результатам анкетирования 2 раз в год
2.25.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	заказуемый	организация работы ГКП с региональной образовательной программой для детей, получивших услугу по программе в семье в негосударственном секторе: негосударственные, организационная поддержка частных дошкольных образовательных учреждений, ИП и в рамках совместного плана работы (агитации)
2.26.	Профессиональная экспертиза деятельности на муниципальном, региональном уровне	заказуемый	число комиссий по оценке педагогов, НМПК, жюри конкурсов, мастерских, рабочих групп
2.27.	Актуальное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на учете в ДОО	заказуемый	цели, выполнение данной функции соответствующие страницы ДОО с сайтом функциональных требований, реализация регионального и муниципального органов управления в сфере образования, актуализация корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.
2.28.	Высокое качество предоставления региональных работ в ДОО	заказуемый, заместитель	

		заслужено по АХР (АХМ) (табл.2)	
2.29	Регулярность работы по энергообережению	заместитель заместителя заместителя по АХР (АХМ)	
2.30	Целевое использование внутреннего резерва для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДЮ	заместитель заместителя по АХР (АХМ)	
2.31	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДЮ	заместитель заместителя по АХР (АХМ)	
2.32	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДЮ	заместитель заместителя по АХР (АХМ)	
2.33	Обеспечение температурного режима в ДЮ в соответствии с СанПиН	заместитель заместителя по АХР (АХМ)	при отсутствии обоснованных жалоб
2.34	Домашняя организация бухгалтерии и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами	главный бухгалтер	
2.35	Отсутствие претензий со стороны контрольных органов	главный бухгалтер	
2.36	Безопасное экологическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДЮ	главный бухгалтер	

Приложение N 3
к Методике
формирования системы оплаты труда
и иных уровней работников
дошкольных образовательных организаций,
дошкольных групп в образовательных организациях,
обеспечивающих государственные гарантии
реализации права на получение основного
и бесплатного дошкольного образования

Ключевые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
дошкольных групп в образовательных организациях

N п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
----------	---	--

1. Административный персонал		
1.1.	Менеджер высшего по административно-хозяйственной работе (части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11756 12710 13713 14766
1.2.	Менеджер высшего по административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12710 13713 14766
1.3.	Ведущий специалист: - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	9900 10436 12107
2. Педагогические работники		
2.1.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11740 12673 13771
2.2.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11740 12673 13771
2.3.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11740 13653 14816
2.4.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12682 13653 14816
2.5.	Библиотекарь: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11740 13653 14816
2.6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, психолог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	13430 15668 16984
2.7.	Тьютор: - без квалификационной категории	12673

	I квалификационная категория; высшая квалификационная категория	13653 14816
3. Сведения о учебно-аспирантском корпусе		
3.1.	Медицинские; - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	9590 9772
3.2.	Профессионалы	9590
3.3.	Аспиранты (полностью)	9590
3.4.	Средства учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	9590 10089 10675
3.5.	Бутикатер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 10526 11762
3.6.	Бутикатер (рейсер): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 10526 11762
3.7.	Фельдшер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 10526 11762
3.8.	Клинин: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 10526 11762
3.9.	Никсир: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 10526 11762
3.10.	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 11217 13713
3.11.	Специалист по уходу	10456
3.12.	Врач: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	14054 15190 16382 17575
3.13.	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра), инструктор по массажной физиотерапии: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10143 10337 10827 11523
3.14.	Специалист по уходу (другое): - без квалификационной категории;	9590

	- II квалификационная категория; - I квалификационная категория	1004 11762
3.15.	Юрисконсульт; - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	9590 9772 10707
4. Служащие, работники и обслуживающий персонал		
4.1.	Лексикатор; Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9590
4.2.	Декоративист; Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9590
4.3.	Секретарь; Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9590
4.4.	Секретарь-машинистка; Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по специальности не менее 3 месяцев	9590
4.5.	Кассир (включая старшего); Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при выполнении дополнительных обязанностей кассира; - при выполнении дополнительных обязанностей старшего кассира	9590 9772
4.6.	Водитель автомобиля; Требования к квалификации: при категории «Д»	10093
4.7.	Водитель автомобиля	9627
4.8.	Грузовик	9708
4.9.	Грузчик	9590
4.10.	Дворник	9590
4.11.	Кладовщик	9590
4.12.	Кладовщик	9590
4.13.	Служащий оператор газовой (электрической) котельной	10166
4.14.	Оператор котельной	9590
4.15.	Служащий котельной (электрической) котельной	9590
4.16.	Шеф-повар; - при руководстве работой повара, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой повара, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой повара, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку; - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда	10187 10812 11282 9590 10436

	руководителей, в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12167
4.17	Механик	9590
4.18	Пользователь работы	9590
4.19	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (неэлектротехнический)	9785
4.20	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудованию (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	9590
4.21	Рабочий по сборке и ремонту сельскохозяйственных машин по сборке и ремонту сельскохозяйственных машин	9590
4.22	Сварщик	9590
4.23	Сварщик (газоплав)	9590
4.24	Уборщик служебных помещений	9590
4.25	Водитель	9590
4.26	Эксплуатационный котельщик	9590
4.27	Лаборант	9590
4.28	Аппаратчик металлоочистки	9590
4.29	Слесарь автомобильного и тракторного парков и автомашин	9590
4.30	Слесарь-сантехник	9590
4.31	Ткацкий	9590
4.32	Древельщик	9590
4.33	Мельник	9590
4.34	Дробленщик	9590
4.35	Хлебопечник	9590

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже базовой части заработной платы соответствующего (без учета квалификационной категории).

Приложение № 4
к Методике
формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций,
дошкольных групп в образовательных организациях,
обеспечивающих государственные гарантии
реализации права на получение качественного
и бесплатного дошкольного образования

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной должности	Размер надбавки к базовому окладу
1	Педагогические работники, помощники воспитателей, воспитательский персонал	За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности дошкольного учреждения	0,20
	Учитель-логопед (адресный)		0,20

2.	Педагогические работники, ведущий персонал	За работу в сельской местности (региональная)	0,25
3.	Помощник воспитателя, ведущий воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников по результатам аттестации работников	За работу по вредным условиям труда (по результатам аттестации работников)	До 0,12
5.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15
7.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию и организацию основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

Приложение N 5

к Методике

формирования системы оплаты труда в сфере образования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп и образовательных организаций, обеспечивающих государственные и муниципальные функции в сфере образования

Выплаты

выплатам молодым специалистам, перечню гарантированных доплат, устанавливаемых отдельным категориям работников

Наименование доплат	Размер доплат, надбавок (в процентах от оклада согласно приложению N 2)
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах и	50

образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности

* определение величины специальности от inciso статьи 20 главы 5 закона Белгородской области "Об образовании в Белгородской области"

Приложение N 6
к Методике
формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций,
дошкольных групп в образовательных организациях,
обеспечивающих государственные гарантии
реализации прав на получение дошкольного
и бесплатного дошкольного образования

Гарантированные доплаты месячным работникам

N п/п	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу (% от базового оклада)
1	За непрерывный месячный стаж: - от 3 до 5 лет свыше 5 лет	50% 40%
2	За работу в образовательных организациях комплексной направленности, группах комплексной направленности в соответствии со специализацией вранч и месячного работника	30%
3	За работу в образовательных организациях, расположенных в отдаленных местностях	25%
4	За работу на вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%

