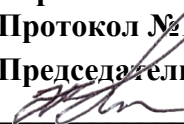
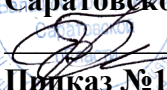


**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа р.п. Пинеровка
Балашовского района Саратовской области»**

СОГЛАСОВАНО
на заседании профкома
МОУ СОШ р.п. Пинеровка
Балашовского района
Саратовской области
Протокол №10 от 07.07.2015
Председатель ПК
 **Жданова О.С.**

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на заседании **Общего собрания**
работников
МОУ СОШ р.п. Пинеровка
Балашовского района
Протокол №2 от 08.07.2015

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ
СОШ р.п. Пинеровка
Балашовского района
Саратовской области
 **Фандина С.А.**
Приказ №164 от 08.07.2015



**Положение
об оплате труда**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района Саратовской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балашовского муниципального района Саратовской области» (решение от 27.05.08 № 26/13 Собрания депутатов Балашовского муниципального района) и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановление Администрации Балашовского муниципального района Саратовской области «О внесении изменений в постановление Администрации Балашовского муниципального района от 27.05.2008 г № 312-П «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района» от 20.11.2014 г № 176-п.

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

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

1.4. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

II. Формирование фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда МОУ СОШ р.п. Пинеровка (далее- учреждение) осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, исходя из:

- 1) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);
- 2) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного для

учреждения органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования;

- 3) количества учащихся в учреждении;
- 4) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = N * P * D * U,$$

где:

ΦOT — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

P — поправочный коэффициент для данного учреждения;

D — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

U — среднегодовое количество учащихся в учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

3. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\Phi OT_{\text{цст}} = \Phi OT * Ц$$

где:

$\Phi OT_{\text{цст}}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ΦOT — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

4. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, порядок и условия осуществления выплат руководителям общеобразовательных учреждений по результатам труда определяется Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Балашовского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Балашовского муниципального района от 10.10.2014 г. № 158-П «Об утверждении Положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Балашовского муниципального района», с учетом изменений и дополнений.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

5. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с [Бюджетным кодексом](#) Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам ($\Phi OT_{\text{оз}}$);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

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

6. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($\Phi OT_{\text{б}}$) и стимулирующей

части (ΦOT_{cm}):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oy} * u,$$

где:

u — коэффициент стимулирующей части.

7. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,3.

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

- 1) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя и др.);
- 2) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс;
- 3) иные категории педагогического персонала (воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог);
- 4) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь и др.);
- 5) обслуживающий персонал (водитель, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{\delta_ayn} + \Phi OT_{\delta_nn} + \Phi OT_{\delta_unp} + \Phi OT_{\delta_yep} + \Phi OT_{\delta_on},$$

где:

ΦOT_{δ_ayn} — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{δ_nn} — базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ΦOT_{δ_unp} — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ΦOT_{δ_yep} — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{δ_on} — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_{nn}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ΦOT_{yn}) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

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

$$\Phi OT_{\delta_nn} = \Phi OT_{\delta} * ПП,$$

где:

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

Значение $ПП$ — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях.

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

10. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых

учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

11. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_{nn}), состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_c);

$$\Phi OT_{nn} = \Phi OT_o + \Phi OT_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{nn} * c,$$

где:

c — коэффициент размера специальной части ΦOT_{nn} .

12. Коэффициент специальной части $\Phi OT_{пп}$ устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

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

14. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}$$

Порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{аз}$).

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

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{\sum_{n=1}^{11} (a * \epsilon)_n * 52},$$

где:

C_{mn} — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

$n = 1-11$ классы.

16. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.
17. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c), включает в себя:
 - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно;
 - повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;
 - доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».
18. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (K) определяется на основании следующих критериев:
 - включение предмета в государственную итоговую аттестацию;
 - дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
 - дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием;
 - специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:
 - 1) предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
 - 2) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
 - 3) русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;
 - 4) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
 - 5) право, экономика, технология — до 1,02;
 - 6) физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.
19. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (A) составляет:
 - 1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{mn} * Ч_{аз} * У * А * К + Д_{нз} + П ,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$У$ — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующем уровне обучения; при расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

$А$ — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$ — доплата за неаудиторную занятость;

$П$ — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

21. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

22. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье учащихся;
- 3) воспитание учащихся.

23. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

24. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{\text{ср}} * K,$$

где:

O_p — оклад руководителя образовательного учреждения;

$O_{\text{ср}}$ — средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

1 группа — коэффициент 3,0;

2 группа — коэффициент 2,5;

3 группа — коэффициент 2,0;

4 группа — коэффициент 1,5.

При исчислении размера среднего оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера оклада руководителя образовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

25. Оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

26. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании».

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

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
----------	------------	---------	----------------------

1.	Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие обучающихся, находящихся на государственном обеспечении в учреждении	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся в учреждении	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждениях, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие филиалов, структурных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей,		до 30

	баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		
12.	Наличие благоустроенной территории (озеленение и др.). Наличие огорода для выращивания овощей (сельские школы)		до 20 до 20
13.	Наличие собственной котельной		до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе с предоставлением заверенных списков по каждому кружку	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Организация подвоза учащихся		до 30
16.	Работа учреждения в 2 сменном режиме		до 20

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководящих работников, может быть повышена на одну приказом начальника управления образования в случаях значительного усложнения условий труда руководителя образовательного учреждения, не предусмотренных перечнем объемных показателей.

30. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
31. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
32. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.
33. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.
34. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
35. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения установлен в кратности от 1 до 5.

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

36. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с постановлением администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 12.09.2013 г. № 209-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района» с внесенными изменениями и дополнениями.

37. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
38. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.
39. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.
40. Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс устанавливаются на постоянной основе:
 - 1) надбавка за квалификационную категорию (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):
 - иным педагогическим работникам:
 - за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,
 - за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,
 - 2) Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).
 - Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):
 - иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:
 - более 20 лет - 21,7 процента,
 - от 10 до 20 лет - 15,7 процента,
 - от 5 до 10 лет - 9,7 процента,
 - от 2 до 5 лет - 4,7 процента.