

Согласовано:
Общим собранием
работников
Протокол №1 от 31.08.2022г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ
с.Новоалександровка
Н.В.Бирюкова
Приказ № 36 от 01.09.2022г.



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Новоалександровка
имени Героя Советского Союза Фёдора Дмитриевича Глухова
Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области**

**Положение
о новой системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского
Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского
муниципального района Саратовской области,
реализующих образовательные программы начального
общего, основного общего, среднего общего образования**

Положение
о новой системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - ОУ) (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда в отношении работников муниципального учреждения, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией Александрово-Гайского муниципального района.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Трудового кодекса РФ;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда
- Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»
- Постановления Главы Александрово-Гайского района № 265 от 20.07.2022 г. «Об утверждении Положений о системе труда работников бюджетных образовательных учреждений Александрово-Гайского муниципального района»

Система оплаты труда работников МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего муниципального учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, определяется постановлением администрации Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области.

4. В соответствии с настоящим Положением в МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области разрабатываются и принимаются локальные акты с учетом мнения представительного органа работников, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников для данного учреждения.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, согласно Приложению.

Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников ОУ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием

I. Общие положения

1. Настоящая Методика применяется при формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждений на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания исходя из:

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

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

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении;

г) 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.

В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У \times F_{oi} \times F_{mi}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – областной норматив финансирования;

Π – поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализации государственного стандарта;

У – количество обучающихся в учреждении;

F_{oi} – увеличение фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений i-го муниципального образования, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», определяемое по формуле:

$$F_{oi} = F_{vi} \times K_p \times K_c, \text{ где}$$

$F_{vi}^{<***>}$ – прогнозируемый годовой фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений i-го муниципального образования, финансирование которых осуществляется за счет субвенции, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (за исключением фонда оплаты труда руководителей указанных учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в случае, если должностной оклад главного бухгалтера зависит от должностного оклада руководителя образовательного учреждения);

K_p – действующий с 1 января 2018 года по 30 ноября 2018 года коэффициент повышения оплаты труда работников, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», составляющий 4 процента;

K_c – коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

F_{mi} – увеличение фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений i -го муниципального образования, на которых не распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в связи с повышением минимального размера оплаты труда, определяемое по формуле:

$$F_{mi} = \sum_{n=1}^l ((M_n - \text{СРЗП}_{in}) \times \text{Ч}_{in} \times t_n) \times K_c, \text{ где}$$

M_n – установленный федеральным законом на соответствующий финансовый год (часть соответствующего финансового года) минимальный размер оплаты труда;

n – параметр, характеризующий количество минимальных размеров оплаты труда, действующих в соответствующем финансовом году;

l – количество минимальных размеров оплаты труда, действующих в соответствующем финансовом году;

$\text{СРЗП}_{in}^{<^{**}>}$ – средняя заработная плата работников муниципальных образовательных учреждений i -го муниципального образования, у которых заработная плата с учетом K_p в период с 1 января 2018 года по 30 ноября 2018 года, а с 1 декабря 2018 года с учетом индексации (увеличения) окладов работников муниципальных образовательных учреждений, соответствующей размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленной Правительством области, менее M_n ;

$\text{Ч}_{in}^{<^{**}>}$ – численность работников муниципальных образовательных учреждений i -го муниципального образования, средняя заработная плата которых с учетом K_p в период с 1 января 2018 года по 30 ноября 2018 года, а с 1 декабря 2018 года с учетом индексации (увеличения) окладов работников муниципальных образовательных учреждений, соответствующей размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленной Правительством области, менее M_n ;

t_n – количество месяцев действия M_n в соответствующем финансовом году;

K_c – коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

** Прогнозирование показателя производится органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, по отчетным данным, представляемым органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, на соответствующий финансовый год.

При этом средняя заработная плата (СРЗП_{in}) прогнозируется без учета доплат до минимального размера оплаты труда, начисленных в отчетном периоде.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

$ФОТ_{цст}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

$ФОТ$ – фонд оплаты труда учреждений;

$ц$ – размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет 0,5 процента от фонда оплаты труда учреждений.

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений, осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению учредителя.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений приведено в приложении № 4

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. 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 ($ФОТ_{оу}$);
- 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.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш$, где:

$ш$ – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента – 0,2.

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

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогические работники (учитель, преподаватель);

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

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

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТб ауп} + \text{ФОТб пп} + \text{ФОТб ипп} + \text{ФОТб увп} + \text{ФОТб оп}$, где:

ФОТб ауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб пп – базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала работников;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТпп), устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

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

пп – доля ФОТ педагогических работников в базовой части ФОТ.

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

12. 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 средств по муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

14. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента – 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1.

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников 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 педагогических работников (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТ_{аз}).

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

$$C_{\text{гп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\text{SUM}(a_{n=1}^{\text{II}} \times b_{n=1}^{\text{II}})_n \times 52}, \text{ где}$$

Стп – стоимость 1 ученико-часа;
52 – количество недель в календарном году;
34 – количество недель в учебном году;
ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического работника;
а - среднегодовое количество обучающихся в классах;
в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;
n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

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

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением N 1 к настоящей Методике;

- 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, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

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

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, 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 педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) – до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

20.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогических работников (А) составляет:

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

22. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times U \times A \times K + I + \text{Днз} + П, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника;

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

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

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

I – повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2 к настоящей Методике).

П – увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 руб.

Если педагогический работник 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

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам 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 в муниципальные учреждения 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.

25. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

26. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих 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.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, приведено в Приложениях № 3, 5.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

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

$O_p = O_{пер} \times K$, где:

- O_p – оклад руководителя образовательного учреждения;
 $O_{пер}$ – средний размер окладов педагогических работников данного учреждения;
 K – коэффициент по группам оплаты труда руководителей 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.

28. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VII Методики.

29. 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 в Саратовской области".

30. 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 (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№/№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15
свыше 20 процентов	20		
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее	0,1

		условиям труда	
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры, в том числе – за рамками федеральной государственной образовательной системы	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-	наличие	10

	телекоммуникационной сети Интернет		
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения,	из расчета за каждое структурное подразделение	10
	в том числе детских оздоровительных лагерей		20
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп	10
		4 и более группы	30
21	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5
22.	Организация и осуществление подвоза обучающихся к месту обучения школьным автобусом	из расчета за каждого обучающегося	10
23.	Иное		20 за каждый пункт

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

32. 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:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 500	350 -499	200-349	199 и менее

33. 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.

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

34. 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.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

36. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

37. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

38. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с приложением 2 данного постановления.

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 26 раздела VII Методики.

Приложение № 1
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных учреждений,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования в соответствии
с федеральными государственными
образовательными стандартами общего
образования, за исключением учреждений
осуществляющих образовательную деятельность
по адаптированным основным
общеобразовательным программам

**Перечень выплат компенсационного характера,
включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст.147 ТК РФ
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,25

учреждениях	
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

За выполнение функций классного руководителя - в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

В классах (классах-комплектах) с меньшей наполняемостью размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением - 100 рублей;

в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности – 71,43 рубля.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, каждому общеобразовательному учреждению (W_{fki}) определяется по формуле:

$$W_{fki} = W_{кр} \times R_{ki} \times N_{i1} \times NM \times K_c, \text{ где:}$$

$W_{кр}$ - 5000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах);

R_{ki} - районный коэффициент;

N_{i1} - прогнозируемая численность педагогических работников i -го общеобразовательного учреждения, получающих вознаграждение за классное руководство.

Показатель численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, рассчитывается по результатам предварительного комплектования классов (классов-комплектов) на очередной учебный год с последующим уточнением численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное

денежное вознаграждение за классное руководство, на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

НМ - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за классное руководство;

Кс - коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Приложение № 2
к методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагогического работника:

$$\text{Днз} = \text{SUM}_{i=1}^6 \text{Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

Чаз_i – количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

У_i – количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i – коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т. п.	до 1,2-1,5

5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогических работников и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение № 3
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных учреждений,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования в соответствии
с федеральными государственными
образовательными стандартами общего
образования, за исключением учреждений
осуществляющих образовательную
деятельность по адаптированным основным
общеобразовательным программам

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственно-

общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Стимулирование работников допускается по основной должности. Работники, имеющие внутреннее совмещение и аудиторную (учебную) нагрузку 12 часов и более, стимулируются по списку педагогического персонала.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

- региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

17. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI настоящей методики.

18. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

N п/ п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1-16					
		1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	выставляет ся максимальн ый возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	

0	2	6	12	16	
5) Доля обучающихся (у данного педагогического работника, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)					
0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
0	2	6	12	16	
6) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам развивающего обучения (педагогические работники начальной школы)					
0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
0	2	6	12	16	
7) Участие педагогического работника в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		
8	10		16		

Итого по критерию 1:

2.	Уровень профессиональной культуры педагогического работника	Максимальный балл по критерию 2-15					выставляется максимальный возможный балл
		1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), для которых в образовательном процессе используются Здоровье сберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					
		менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	11	15	
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе							
участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебных-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебных-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл	

15	15	15	15	15	15	
3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	выставляет ся сумма баллов	
1	2	3	4	5		
4) Результативность исследовательской деятельности учителя						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляет ся сумма баллов	
1	2	3	4	5		
5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляет ся максимальный возможный балл	
а) доля обучающихся (у данного педагогического работника), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл.)						
0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
0	2	6	12	15		
б) доля обучающихся (у данного педагогического работника), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)					выставляет ся максимальный	

						ВОЗМОЖНЫЙ балл	
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
	0	2	6	12	15		
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):							
3.	Динамика	Максимальный балл по критерию 3-17					
	учебных достижений обучающихся	1) Доля обучающихся от выпускников данного педагогического работника, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ				выставляется максимальный возможный балл	
		менее 70%	70-79%	80-90%	более 100%		
		0	5	12	17		
		2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагогического работника), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки				выставляется максимальный возможный балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагогического работника элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом				выставляется максимальный возможный балл	
		менее 30%	30%- 49%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	3	5	12	17	
		4) Динамика качества знаний в течение текущего учебного года				выставляется максимальный возможный балл	
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
		2	5	7	12	17	
		5) Доля обучающихся (у данного педагогического работника начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы				выставляется максимальный возможный балл	
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		6) Доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагогического работника,				выставляется	

		пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине				максимальный возможный балл	
		менее 80%	80-90%	90-100%	100%		
		0	5	10	17		
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):							
4.	Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4-16					
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность				выставляется максимальный возможный балл	
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
			10		16		
		2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах				выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)				выставляется максимальный		

					ВОЗМОЖНЫ й балл
0	школьн ый	муниципаль- ный	региональны й	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
5) Количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляе тся максималь ный возможны й балл
0	школьн ый	муниципаль- ный	региональны й	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более -13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
6) Количество призовых при участии в спортивных состязаниях					выставляе тся максималь ный возможны й балл
0	школьн ый	муниципальн ый	региональны й	более высокий (зональный, всероссийск ий)	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более -13	1 призовое место - 13 2 и более -14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагогического работника подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогического работника по школе					выставляе тся максималь ный возможны й балл

		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе	
		6	12	12	16	
		8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагогического работника), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней				выставляется максимальный возможный балл
		10-29%	30-39%	40-50%	более 50%	
		5	8	12	16	
		Один обучающийся учитывается 1 раз				
		9) Признание высокого профессионализма педагогического работника обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)				выставляется максимальный возможный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		5	8	16		
		10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимальный возможный балл
		мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	
		0	8	12	16	
		Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):				
5.	Результативность деятельности педагогического работника в качестве	Максимальный балл по критерию 5-15				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя				выставляется максимальный возможный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		5	8	15		

классного
руководителя

2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя					выставляется максимальный возможный балл
30-49%		50-69%		70-100%	
5		8		15	
3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса					выставляется максимальный возможный балл
0	1%	3%	5%	более 10%	
0	2	5	10	15	
4) Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутри-школьном учете					выставляется максимальный возможный балл
увеличение		сохранение		снижение	
0		3		15	
5) Доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах					выставляется максимальный возможный балл
0	2%	3%	5%	10% и более	
0	2	5	10	15	
6) Доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					выставляется максимальный возможный балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
0	2	5	10	15	
7) Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимальный возможный балл
0		1 организация или		2 и более	

		коллектив	организаций, коллективов				
0	10		15				
8) Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием					выставляется максимальный возможный балл		
менее 20%	20% - 39%	40% -59%	60% -79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
9) Доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9 выставляется максимальный возможный балл							
менее 20%	20% - 39%	40% -59%	60% -79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
10) Доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					выставляется максимальный возможный балл		
менее 20%	20% - 39%	40% -59%	60% -79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):							
6.	Результативность участия педагогического работника в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6-16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах			выставляется максимальный возможный балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий			выставляется максимальный возможный балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	

		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):							
7.	Общественная деятельность	Максимальный балл по критерию 7-5					
		1) Педагогический работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимальный возможный балл
	педагогического работника	школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
		2) Педагогический работник является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель			
		3) Педагогический работник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			

	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)				

Приложение № 4
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных учреждений,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования в соответствии
с федеральными государственными
образовательными стандартами общего
образования, за исключением учреждений
осуществляющих образовательную
деятельность по адаптированным основным
общеобразовательным программам

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителя ОУ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя ОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Премирование руководителя ОУ производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие призов олимпиад, конкурсов, 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 (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном учреждении.

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение);
- образовательного процесса, соответствие всем требованиям 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 учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

5. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

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

- организация различных форм внеклассной работы;

- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;

- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

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

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья обучающихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

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

III. Порядок стимулирования

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, общественности, и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

Руководитель ОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение

комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о премировании.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября текущего года по август следующего года включительно, на максимальное количество баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября текущего года по август следующего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно с сентября по август.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителя ОУ

N п/п	Критерии	Показатели				
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию 1 – 30 баллов				
		1) Доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации			выставляется максимальный возможный балл	
		до 40%	40-59%	60-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		2) Доля обучающихся 11-х классов, получивших аттестат о полном общем образовании			выставляется максимальный балл	
		до 80%	80-89%	90-99%	100%	возможный балл
		0	10	25	30	
		3) Доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам			Выставляется	
		до 10%		10% и более		максимальный балл
		0		30		
		4) Качество знаний обучающихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с аналогичным периодом прошлого года			выставляется максимальный балл	

0	+ 1%	+2%	+3%	+4% и более	ВОЗМОЖНЫЙ балл
0	5	10	25	30	
5) Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций					выставляется максимальный
0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	возможный балл
0	5	15	25	30	
6) Наличие экспериментальной площадки					выставляется максимальный возможный балл
Региональная		Муниципальная	Внутришкольная	Нет	
30		20	10	0	
7) Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения					выставляется максимальный
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 - 75 %	Более 75%		балл
5	15	25	30		
8) Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения					выставляется максимальный балл
имеется хотя бы один класс	менее 50%	50-75%	более 75%		
5	10	15	30		
9) Доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)					выставляется максимальный балл
0	1-5%	6-19%	более 20%		
0	10	20	30		
10) Динамика контингента					выставляется средний балл
доля прибывших из других ОУ		доля выбывших из ОУ	отчисление по неуважительным причинам		

		более 5% - 30	менее 5% - 30	нет - 30		
		11) Соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса)			выставляется максимальный балл	
		менее 50%	51-70%	71-99%	100%	
		0	10	25	30	
		12) Наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей			выставляется максимальный балл	
		да		нет		
		30		0		
Итого по критерию 1:						
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2 – 30 баллов				
		1) Наличие вакансий			выставляется максимальный балл	
		Да		Нет		
		0		30		
		2) Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию			выставляется максимальный возможный балл	
		0	0-10%	10-20%	20-50%	свыше 50%
		0	5	10	20	30
		3) Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию			выставляется максимальный балл	
		0	0-20%	20-40%	40-70%	свыше 70%
		0	5	10	20	30
		4) Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 3 лет			выставляется максимальный возможный балл	
		менее 100%		100%		
		0		30		
		5) Доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за год				
		а) доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за год			выставляется максимальный возможный балл	

					балл
0	1 педагогический работник и более (муниципальный уровень)		1 педагогический работник и более (региональный уровень)		
0	10		30		
б) доля педагогических работников, участвующих в конференциях регионального уровня					выставляется максимальный возможный балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	свыше 70%	
0	5	15	20	30	
в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой					выставляется максимальный возможный балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
б) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета					
канализация	горячее и холодное водоснабжение	пищеблок	лицензированный медкабинет	выставляется сумма баллов	
7,5	7,5	7,5	7,5		
7) Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)					
Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	выставляется сумма баллов	
7,5	7,5	7,5	7,5		
8) Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)					выставляется максимальный балл
до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м		возможный балл
5	10	20	30		
9) Доля рабочих мест педагогических работников, оборудованных компьютерами					выставляется максимальный

					ый возможный балл
0	20%	30%	40-49%	50% и более	
0	5	10	15	30	
10) Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса					выставляется максимальный возможный балл
а) заболеваемость в днях на 1 ребенка					
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагогического работника					выставляется максимальный возможный балл
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием					выставляется максимальный возможный балл
меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
0	8	15	30		
11) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», видеонаблюдение, наличие					выставляется максимальный возможный балл
пожарная сигнализация	"Тревожная кнопка"		видеонаблюдение		
10	10		10		
12) Наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогическими работниками во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период					выставляется максимальный возможный балл
да		нет			
0		30			
13) Обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса					выставляется сумма баллов
а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов					

		педагог-психолог	социальный педагог	логопед		
		10	10	10		
		0) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации			выставляется максимальный возможный балл	
		10-39%	40-59%	60-80%	более 80%	
		5	10	20	30	
Итого по критерию 2:						
3.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию 3 – 15 баллов				
		1) Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних				выставляется максимальный возможный балл
		снижение	сохранение		увеличение	
		15	5		0	
		2) Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование				выставляется максимальный возможный балл
		0	1-2	3-5	6 и более	
		0	5	10	15	
		3) Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.				выставляется максимальный возможный балл
		0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
		0	2	5	12	15
4) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)				выставляется максимальный возможный балл		
наличие		отсутствие				
0		15				
5) Отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися				выставляется максимальный		

						ВОЗМОЖНЫЙ балл	
		наличие	отсутствие				
		0	15				
		6) Доля обучающихся – призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности				выставляет ся максимальный возможный балл	
		менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	7	12	15	
		7) Использование утвержденных моделей воспитательных систем с приложением аналитической справки за год				выставляет ся максимальный возможный балл	
		наличие			отсутствие		
		15			0		
Итого по критерию 3:							
4.	Формирование позитивного имиджа учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию 4 – 10 баллов					
		1) Доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях				выставляет ся максимальный возможный балл	
		0	До 10%	10-30%	30-70%	более 70%	
		0	2	5	8	10	
		2) Число положительных публикаций в СМИ за отчетный период				выставляет ся максимальный возможный балл	
		0	1	2-5	5-10	более 10	
		0	2	4	8	10	
		3) Наличие общественной организации выпускников с конкретными результатами				выставляет ся максимальный возможный балл	
		да		нет			
		10		0			
	4) Количество мероприятий с активным участием родителей				выставляет ся максимальный		

				ый возможный балл		
		0	1-2	3-5	более 5	
		0	6	8	10	
		5) Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц)			выставляется максимально возможный балл	
		да		нет		
		10		0		
Итого по критерию 4:						
5.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию 5 – 15 баллов				
		1) Наличие автоматизированной системы управления			выставляется максимальный возможный балл	
		да		нет		
		15		0		
		2) Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности			выставляется максимально возможный балл	
		да		нет		
		15		0		
		3) Размещение на официальном сайте по размещению информации о муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в установленные сроки государственного задания, отчета о выполнении государственного задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) учреждениями и другой информации, перечень которой определен законодательством			выставляется максимально возможный балл	
		да		нет		
		15		0		
		4) Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций			выставляется максимально возможный балл	
		да		нет		
		0		15		
		5) Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства,			выставляется	

	действующего в сфере образования					максимально
	наличие		отсутствие			возможный балл
	0		15			
	б) Доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период					выставляется максимально
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	свыше 25%	возможный балл
	2	4	7	10	15	
Итого по критерию 5:						
ИТОГО (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 – 5 суммируются)						

Приложение № 5
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных учреждений,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования в
соответствии с федеральными
государственными образовательными
стандартами общего образования, за
исключением учреждений
осуществляющих образовательную
деятельность по адаптированным
основным общеобразовательным
программам

Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников.

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

Направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
высокий уровень организации аттестации педагогических	

	<p>работников школы</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>	
Социальный педагог	<p>позитивные результаты деятельности социального педагога:</p> <p>отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</p> <p>результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога</p> <p>охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением</p> <p>охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы</p> <p>работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т. д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей</p> <p>оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации</p> <p>Включенность в методическую работу</p> <p>разработка программ элективных курсов</p> <p>зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p> <p>участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.</p> <p>руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов</p> <p>наличие публикаций</p> <p>наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>награждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень; - уровень учреждения <p>Взаимодействие с субъектами профилактики</p> <p>взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>	
	Воспитатель в группе продленного дня	<p>Позитивные результаты деятельности воспитателя</p> <p>наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство</p> <p>использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня</p> <p>участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p>

	наличие портфолио воспитателя
	использование современных педагогических технологий
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся
	отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	отсутствие случаев травматизма
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	вовлечение обучающихся в кружковую работу
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения
	коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.
	организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.
	Участие в методической работе
	участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	участие в организации и проведении родительских собраний
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	сохранение психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора
	победители и призеры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации
	победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров,

	акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся.
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок

	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Приложение № 6
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных учреждений,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования в
соответствии с федеральными
государственными образовательными
стандартами общего образования, за
исключением учреждений осуществляющих
образовательную деятельность по
адаптированным основным
общеобразовательным программам

Поправочные коэффициенты для общеобразовательных учреждений

При формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений применить в расчете следующие поправочные коэффициенты:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Новоалександровка имени Героя Советского Союза Фёдора Дмитриевича Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области – 1,0;

Положение об оплате труда работников ОУ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШ с.Новоалександровка им.Героя Советского Союза Ф.Д.Глухова Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников ОУ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в Александрово-Гайском муниципальном районе Саратовской области. (далее - Положение) разработано в соответствии Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 г. N 215-ЗСО "Об образовании в Саратовской области", Уставом Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области.

Используемые в настоящем Положении термины:

- **учредитель** – Администрация Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области;

- **ГРБС** - главный распорядитель бюджетных средств муниципальных бюджетных учреждений Управление образование администрации Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области;

- **учреждения** - муниципальные дошкольные образовательные учреждения, муниципальные общеобразовательные учреждения, муниципальные учреждения дополнительного образования.

1.2. Положение устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области.

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности

относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Настоящее Положение не распространяется на руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

II. Порядок формирования должностных окладов

2.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих образовательных учреждений, а также педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2-2.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.6. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с таблицами 3-3.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицами 4- 4.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицами 5-5.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 6 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.10. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 7-7.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.11. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 8-8.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.12. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.13. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.15. Изменение размеров должностных окладов при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

2.16. Объем средств, направляемых учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

2.17. Индексация размеров должностных окладов работников учреждений, за исключением работников, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Муниципального собрания администрации Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области на

соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация должностных окладов работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. На основании действующего законодательства работникам образовательных учреждений осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

10-12 - процентов должностного оклада за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

20-24 - процентов должностного оклада за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение должностей;

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от должностного оклада, за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15 процентов должностного оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): в 1-4 классах в 5-11 классах в учреждениях начального и среднего профессионального образования	15 20 15
Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах	10
Учителям, преподавателям за проверку письменных	

работ:	
по русскому, родному языку и литературе;	15
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии, конструированию, технической механике;	10
по истории, химии, физике, географии, биологии	5
Учителям, преподавателям, мастерам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных учреждениях;	10
в учреждениях начального и среднего профессионального образования	15
Учителям за исполнение обязанности мастера учебных мастерских (за заведование учебными мастерскими);	20
при наличии комбинированных мастерских	35
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 100
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Учителям, преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	до 15
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 15

Примечание:

Размеры доплат и надбавок работникам учреждений определяются на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждений определяются на основании положения, утвержденного учредителем (ГРБС), с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки руководителям учреждений выплачиваются на основании приказа учредителя (ГРБС), работникам учреждений – на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе: ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада): учителю:

- за высшую квалификационную категорию – 55,8 процента,
- за первую квалификационную категорию – 48,2 процента,
- за вторую квалификационную категорию – 40,7 процента;

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

- за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,
 - за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,
 - за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;
- иным педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,
- за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,
- за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»:

- за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

- награжденным медалью К.Д.Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 901 рубль;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливается в размере 15% от должностного оклада.

4.4. 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):

учителю, имеющему стаж педагогической работы:

более 20 лет – 40,7 процента,

от 10 до 20 лет – 33,7 процента,

от 5 до 10 лет – 26,8 процента,

от 2 до 5 лет – 21,1 процента;

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет – 15,7 процента,

от 8 до 12 лет – 9,7 процента,

от 5 до 8 лет – 4,7 процента;

методисту методических (учебно-методических) кабинетов (центров), имеющему стаж педагогической работы:

5 и более лет – 10,75 процента,

до 5 лет – 5,4 процента;

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.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за год.

При премировании по итогам работы за год учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений может устанавливаться единовременная выплата.

Единовременная выплата педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года, за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

4.6. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Единовременная выплата педагогическим работникам устанавливается в процентном отношении к начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года, за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, формируемый за счет ассигнований областного бюджета должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования – не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады педагогических работников с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования – не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады иных работников учреждения.

Определение размера выплат стимулирующей части заработной платы работников производится 1 раз в год до 01 сентября.

Стимулирование работников допускается только по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в образовательных учреждениях.

V. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицами 1-1.1 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти района, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю, согласно Приложению № 5 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования администрации Александрово-Гайского района.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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 учреждения образования;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

**Должностные оклады
руководящих работников учреждений
дополнительного образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий:	15012	14453	13753	13053
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.):	13753	13053	12411	<*>

Примечания к таблице:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 5 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников образовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концерт-мейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	9365

Примечания к таблице:

Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда иных педагогических работников, финансирование которых за счет областного бюджета в школах.

Таблица 2.1

Должностные оклады педагогических работников учреждений

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	7891 – педагогические работники дополнительного образования, 9344 – педагогические работники интерната при школе

Таблица 3

**Должностные оклады медицинских работников учреждений
(за исключением должностных окладов работников, указанных в Таблице 3)**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	высшая категория	I категория	II категория	без категории
Медицинская сестра	9367	8798	8478	8095

Таблица 4

**Должностные оклады
библиотечных работников муниципальных бюджетных
образовательных учреждений**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)			
		ведущий	I категория	II категория	без категории
1.	Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования	7520	7131	6500	5885

Таблица 5

**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждений
(за исключением должностных окладов работников, указанных в Таблице 6)**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой	4971
Помощник воспитателя со средним профессиональным образованием	5084
Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой	5084
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием	5543

Таблица 6

**Должностные оклады
служащих муниципальных бюджетных учреждениях образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)	Должностной оклад (рублей)
		В учреждениях образования (финансируемые с областного бюджета)	В интернатах при школах, дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования (финансируемые с муниципального бюджета)
1. Руководящие должности			
2. Специалисты			
2.1.	Ведущий: программист	8335	8251
2.2.	Ведущий: документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, юристконсульт	7520	7444
2.3.	I категории: программист	7520	7444
2.4.	I категории: документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, юристконсульт	6849	6781
2.5.	II категории: программист	6849	6781
2.6.	II категории: документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, юристконсульт	6500	6435
2.7.	Без категории: программист	6201	6139
2.8.	Без категории: документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, юристконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне)	5885	5825
3. Технические исполнители			
3.1.	Секретарь руководителя	6803	6733

3.2.	кассир, лаборант, машинистка I категории	5399	5344
3.3.	делопроизводитель, экспедитор, машинистка II категории; секретарь-машинистка	5279	5225
3.4.	Старший лаборант	5644	5588

Таблица 7

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных учреждений образования,
реализующих программу дошкольного образования**

Наименование профессии	Оклад (рублей)	Оклад (рублей) (структурные подразделения при СОШ)
Дворник	7268	7717
Уборщик служебных помещений	7268	7717
Уборщик бассейна	7268	7717
Машинист по стирке белья	7298	7748
Рабочий по кухне	7298	7748
Сторож	7298	7748
Истопник	7392	7848
Кастелянша	7392	7717
Заведующий хозяйством	7560	8026
Повар	8241	8750

Таблица 7.1

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных учреждений образования,
финансирование которых за счет областного бюджета в школах.**

Наименование профессии	Оклад (рублей)
Гардеробщик	5190
Дворник	5190
Подсобный рабочий	5211
Рабочий по кухне	5211
Сторож	5211
Уборщик служебных помещений	5211
Заведующий хозяйством	5399
Повар	5885

Таблица 7.2

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного образования, в интернатах при школах.**

Наименование профессии	Оклад (рублей)
Истопник	4888
Дворник	4888
Машинист по стирке белья	4908
Рабочий по кухне	4908
Сторож	4908
Уборщик служебных помещений	4908
Заведующий хозяйством	5084
Повар	5543
Дежурный по залу	4971

Таблица 8

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих
муниципальных бюджетных учреждений образования,
постоянно занятых на важных и ответственных работах, финансирование которых
осуществляется за счет областного бюджета в школах**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Водитель автомобиля <*>	7131
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6807

Таблица 8.1.

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих
муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, в интернатах
при школах постоянно занятых на важных и ответственных работах.**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Водитель автомобиля <*>	7389

2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6411
----	---	------

<*> Оклады устанавливаются водителям автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся.

**Размеры
повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников учреждений образования**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	15-20
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15-20
За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением:	
медицинским работникам	30
педагогическим и другим работникам	15-20
За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах учреждений начального профессионального образования)	20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности	25
За работу в лицее, колледже: <*>	
педагогическим работникам	15
За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	
специалистам	20

За работу в учреждениях социальной защиты населения, детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	15-20
За работу в специализированных домах ребенка:	15-20
педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
учителям	20
За работу в учреждениях здравоохранения:	
логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20

<*> В классах, группах указанных образовательных учреждений, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях

IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера

	и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а
также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Показатели
и порядок отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителей**

**1. Показатели для отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителей**

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства, здравоохранения	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого	1

	<p>работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию</p>	<p>0,5 1</p>
6. Наличие групп продленного дня		20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	<p>за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме</p>	<p>10 30</p>
8. Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	<p>за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек</p>	<p>20 30 50</p>
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого	0,5
10. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	<p>за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно</p>	<p>5 0,5 2,5 4,5</p>
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		15
14. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;	за каждую единицу	3, но не более 20

учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	30 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
17. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		20
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20. Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10

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

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

2.5. Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.6. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500 включительно	до 350 включительно	до 200 включительно

Положение о распределении фонда оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии со ст. 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.2. Настоящий Порядок регламентирует условия возникновения и использования экономии фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений (далее – Учреждений)

II. Условия формирования экономии фонда оплаты труда

2.1. Периодом для формирования и использования экономии фонда оплаты труда является календарный год с января по декабрь включительно.

2.2. Показатели и условия поощрения.

1. Для руководящих работников (заместителей директора) и педагогических работников:

- за совершенствование и четкую организацию учебно-воспитательного процесса, инициативу, внедрение и разработку новых технологий образования, методов обучения и воспитания;
- за качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- премирование к юбилею работника;
- на премирование работников Учреждения, награжденных государственными и отраслевыми наградами, грамотами;
- за высокую организацию проведения внеклассной работы с обучающимися и родителями;
- за использование и внедрение опыта работы передовых учителей, внедрение новых методов обучения и воспитания;
- за сохранность контингента учащихся по итогам учебного года;
- за социальную адаптацию и организацию индивидуальной работы с детьми, требующими психолого-педагогической поддержки;
- за качественную подготовку кабинетов к новому учебному году;
- за качественную подготовку детей к праздникам Учреждения;
- за результативность и качественные показатели в работе, и высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за достижение обучающихся (воспитанников) высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- премирование к юбилею работника;
- на премирование работников Учреждений, награжденных грамотой Управления образования.

- для работников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, смерть близких родственников.

2.3. Средства экономии фонда оплаты труда могут быть перераспределены по другим статьям расходов.

III. Источники возникновения экономии фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда складывается за счет:

3.1. Высвобождения средств за период временной нетрудоспособности работников;

3.2. Высвобождения средств в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы;

3.3. Наличия вакантных должностей в штатном расписании.

IV. Порядок расчета экономии фонда оплаты труда

4.1. Расчет сумм экономии фонда оплаты труда производится ежемесячно.

V. Порядок оформления выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда

5.1. Единовременные выплаты могут осуществляться разово по окончании года при условии наличия экономии единого фонда оплаты труда.

5.2. Единовременная выплата за счет средств экономии фонда оплаты труда оформляется приказом директора, который должен содержать информацию о причинах выплат, фамилию, имя и отчество работника, его должность и сумму выплаты.

Список работников и размер выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда производится по согласованию с профсоюзным органом Учреждения.

VI. Размеры выплат за счет экономии фонда оплаты труда

6.1. Дополнительный объем работ для должностей из числа педагогических работников по замене отсутствующего учителя производится пропорционально отработанному времени, исходя из действующих на момент выполнения работ ставок почасовой оплаты труда работника, осуществляющего реализацию основного учебного процесса.

6.2. Во всех остальных случаях размер выплаты за дополнительный объем работ устанавливается в соответствии со значимостью выполненной работы и результатами труда в пределах общей суммы средств экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

6.3. Размер выплат при получении государственных и отраслевых наград, грамот, при объявлении благодарности руководителя школы, в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) устанавливается в соответствии с положением о стимулировании работников Учреждения.

6.4. Размер материальной помощи устанавливается в соответствии с положением о стимулировании работников Учреждения.

VII. Ответственность

7.1. Ответственность за правильность расчетов сумм экономии фонда оплаты труда, а также за достоверность и своевременность учета расходования этих средств несет директор Учреждения.

7.2. Ответственность за достоверность информации о заменах отсутствующих учителей и количестве отработанных при этом академических часов несет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

