

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа им. В.П. Сергеева с. Родничок
Балашовского района Саратовской области»

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
трудового коллектива
«_26_»_августа_2022_г.
Протокол №3

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ с.Родничок
_____ О.Н. Андрияненко
«_ _» _____ 20__ г.

Приказ № _____ от 26.08.2022г. _

РАССМОТРЕНО
на заседании Управляющего совета
«_26_»_августа_2022_г.
Протокол №4

Председатель профсоюзного
комитета МОУ СОШ с.Родничок
Кострикина Е.И. _____

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ИМ. В.П. СЕРГЕЕВА С. РОДНИЧОК БАЛАШОВСКОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).....	5
3. Выплаты компенсационного характера	6
4. Выплаты стимулирующего характера.....	9
Раздел II. Оплата труда и заработная плата работников МОУ СОШ с.Родничок Балашовского района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования	12
1. Общие положения	12
2. Формирование фонда оплаты труда учреждения.....	13
3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений.....	13
4. Распределение фонда оплаты труда учреждения	13
5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении	15
6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс	17
7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения ..	18
8. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения	19
Приложение №1	24
Приложение №2 Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждений образования	28
Приложение № 3 Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования	30
Приложение № 4 Положение о распределении фонда стимулирования педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения	35
Приложение № 5 Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений	69
Приложение №6 Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда МОУ СОШ с.Родничок им. В.П. Сергеева Балашовского района Саратовской области	70
Приложение № 7 Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость	73

Раздел I. Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им. В.П. Сергеева с. Родничок Балашовского района Саратовской области» (за исключением руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 г. № 203 -ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, Уставом Балашовского муниципального района, Постановлением администрации Балашовского муниципального района 06.12.2021 г. 354-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», Постановлением администрации Балашовского муниципального района №250 от 08.08.2022г. «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района № 354-п от 06.12.2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», Постановление администрации Балашовского муниципального района №278-п от 26.08.2022 г. О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района № 354-п от 06.12.2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», Постановлением администрации Балашовского муниципального района 28.10.2020 г. 280-п «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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», и применяется при определении заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им. В.П. Сергеева с. Родничок Балашовского района Саратовской области» (далее — МОУ СОШ с.Родничок Балашовского района Саратовской области), а также педагогических работников МОУ СОШ с.Родничок и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. 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. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению образования из областного и (или) местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения образования формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения образования и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.4. *Основной персонал* работников муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального бюджетного и казенного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального бюджетного и казенного учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования — не более 40 процентов.

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных,
автономных и казенных учреждений образования:**

Образовательные учреждения	Перечень должностей
общеобразовательные учреждения	Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого персонала
	1. Директор
	2. Заместитель директора
	3. Заведующий хозяйством
	4. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
	Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
	1. Водитель автомобиля
2. Библиотекарь (библиограф)	

	3. Дворник
	4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	5. Оператор котельной
	6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	7. Сторож
	8. Уборщик производственных и служебных помещений
	9. Секретарь руководителя

2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_б + У_{кп}, \text{ где:}$$

$O_б$ — базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$У_{кп}$ — увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных учреждениях образования (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования, 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. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) 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, базовые 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 ограниченными возможностями здоровья базовые оклады (базовые 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, библиотечных работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. 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 [таблицами](#) 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. 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](#) 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) 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.

2.10. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.11. [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.

2.12. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) 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.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам МОУ СОШ с.Родничок 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 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.

Размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

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

20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

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

- доплату за совмещение профессий (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 профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (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.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

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 (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Таблица 1.

ВИДЫ РАБОТ	РАЗМЕР ДОПЛАТЫ, В ПРОЦЕНТАХ ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (ОКЛАДА, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) С УЧЕТОМ ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ (СТАЖ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ)
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Работникам за обслуживание работающего компьютера (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Работникам за руководство методическими объединениями	до 15
Работникам за ведение делопроизводства	до 15

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий — 100 рублей.

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.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат 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;

– выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

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 (ставки заработной платы):

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,

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию — 28,2 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;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения приведено в Приложении № 4.

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»;

надбавку педагогическим работникам устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании». Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после

окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов 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 (ставки заработной платы):

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;

учителям, преподавателям и 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.

Методисты методических кабинетов:

не менее 6 лет — 34,8 процента (за стаж в должности методиста),
не менее 5 лет — 28,2 процента (за стаж в должности методиста),
не менее 4 лет — 21,7 процента (за стаж педагогической работы).

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 (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

— премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

— 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 месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный 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 (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования — не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств 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 (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

4.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Раздел II. Оплата труда и заработная плата работников МОУ СОШ с.Родничок Балашовского района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования

1. Общие положения

1. Оплата труда и заработная плата работников МОУ СОШ с.Родничок Балашовского района Саратовской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования производится согласно Постановлению администрации Балашовского муниципального района 28.10.2020 г. 280-п «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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», Постановлением администрации Балашовского муниципального района «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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», Постановлением администрации Балашовского муниципального района №450-п от 27.12.2022г. «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района и муниципального образования город Балашов».

Используются следующие 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.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

2) количества обучающихся в учреждении;

3) 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.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = N * D * U * K_1 * K_2,$$

где:

ΦOT — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

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

U — количество обучающихся в учреждении;

K_1 — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

K_2 — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

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

где:

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

ΦOT — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

2. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений составляет 0,5% от фонда оплаты труда, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением.

4. Распределение фонда оплаты труда учреждения

1. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива

финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

– заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к 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.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} * u,$$

где:

u — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 5.

3. Коэффициент стимулирующей части 0,2

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

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

– педагогические работники (учитель, преподаватель);

– иные категории педагогические работники (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

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

– обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{уп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{п}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ип}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{уп}}} + \text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{оп}}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{уп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{п}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{ип}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{уп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{б}_{\text{оп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, при этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогических работников, (ФОТ_п), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

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

$$\Phi OT_{\epsilon_{\text{м}}} = \Phi OT_{\epsilon} * \text{ПП},$$

где:

ПП — доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

Значение ПП — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях, 75% — в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 80% — в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД.

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

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

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

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

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников ($\Phi OT_{\text{м}}$), состоит из общей части (ΦOT_{o}) и специальной части (ΦOT_{c});

$$\Phi OT_{\text{м}} = \Phi OT_{\text{o}} + \Phi OT_{\text{c}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{c}} = \Phi OT_{\text{м}} * c,$$

где:

c — коэффициент размера специальной части $\Phi OT_{\text{м}}$.

2. Коэффициент специальной части $\Phi OT_{\text{м}}$ устанавливается учреждением самостоятельно.

Коэффициент специальной части $\Phi OT_{\text{м}}$ 0,25

3. 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 № 7.

4. 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, (ΦOT_{o}), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{\text{нз}}$):

$$\Phi OT_{\text{o}} = \Phi OT_{\text{аз}} + \Phi OT_{\text{нз}}$$

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по 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 ($\Phi OT_{аз}$).

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

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

где:

$C_{\text{ш}}$ — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

$n = 1-11$ классы.

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

7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ΦOT_c), включает в себя:

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 2 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, учёные степени устанавливаются в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

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

– включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

– дополнительная нагрузка 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 педагога, 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 её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
- предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
- русский язык, родной язык (русский), литература, родная литература (русская), иностранный язык, математика (алгебра, геометрия) — до 1,04;
- история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
- право, экономика, технология — до 1,02;
- астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

Для предметов, не перечисленных в настоящем перечне, устанавливается коэффициент сложности равным 1,0

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

8.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в аналогичных размерах при осуществлении индивидуального обучения на дому.

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

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

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{\text{тп}} * Ч_{\text{аз}} * У * А * К * И + Д_{\text{нз}} + П,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

$У$ — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. В базовой Школе - средняя наполняемость классов в Школе на начало очередного учебного года. В Филиале - средняя наполняемость классов Филиала 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 учреждении¹ рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале).

В МОУ СОШ с.Родничок при расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия используется средняя наполняемость классов в общеобразовательном учреждении); В филиале МОУ СОШ с. Родничок им. В.П.Сергеева Балашовского района Саратовской области используется средняя наполняемость классов в филиале;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

D_{из} — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

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

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

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 учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной

¹Малокомплектными сельскими и приравненными к ним общеобразовательными учреждениями, филиалами общеобразовательных учреждений считаются образовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования, филиалы общеобразовательных учреждений:

без параллельных классов с общим числом обучающихся:

до 50 человек в общеобразовательных учреждениях начального общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 98 человек в общеобразовательных учреждениях основного общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 120 человек в общеобразовательных учреждениях среднего общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений.

категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стоимость балла может быть увеличена в течении календарного года при наличии необходимого фонда оплаты труда с целью повышения оплаты труда педагогическим работникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере, рассчитанная по формуле: среднее арифметическое суммы баллов по школе, умноженное на стоимость балла, на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

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

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

3. 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 учреждения, действующей на основании локальных нормативных актов учреждения по представлению руководителя учреждения.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях 4

8. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников

данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{\text{нсп}} * K,$$

где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

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

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.

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящего раздела), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$O_{\text{вр}} = O_{\text{птсп}} * K$$

где:

$O_{\text{вр}}$ — оклад руководителя вновь созданного учреждения;

$O_{\text{птсп}}$ — плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящей Методики).

2. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Оклады заведующих филиалами учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 50 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с Приложением №4.

3. 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».

4. 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.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕ ГО 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	
		дополнительно за каждого 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 (по результатам спецценки рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1	
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	из расчета за каждую	10	

	процессе оборудованных учебных мастерских			
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	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10	
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 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 услугами постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5	
22.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый	15	

		маршрут		
--	--	---------	--	--

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

5. 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 следующими таблицами:

Таблица 1.

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

6. 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.

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

8. 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.

9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

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

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

**Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных, казенных,
автономных учреждений образования всех типов и видов**

№ 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, 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), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 488
1.1.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования)	9 014
1.2.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	10 366
1.3.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	11 267
1.4.	с учетом повышения на 5% за наличие ученой степени и почетного звания (согласно Приложению 2)	9 962
1.5.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	10 911

1.6.	с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	11 860
1.7.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2)	11 386
1.8.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	12 334
1.9.	с учетом повышения на 15% (за работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	12 809

Таблица 2.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных,
автономных и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных
подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы
дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	8 747
1.1.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	7 960
1.2.	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	10 059
1.3.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	9 154

Примечание:

лицам, имеющим среднее профессиональное образования или среднее (полное) общее образование и профессиональную подготовку в области образования и педагогики, оплата труда производится в полном размере, в противном случае оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

Таблица 3.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования
(за исключением работников, указанных в таблице 4)**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	7 716	7 747	7 849	8 025	8 390	8 747	9 217	9 663

Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений образования,
постоянно занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей) в учреждениях образования
1.	Водитель автомобиля < ² >	7 131

²Оклады устанавливаются водителям: автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся (воспитанников); при работе на оперативных автомобилях; при работе на легковых автомобилях.

Приложение №2 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 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 кадетских школах-интернатах	20
За работу в учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, реализующие адаптированные образовательные программы, в том числе за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах):	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	до 20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках	25
За работу в лицее, гимназии, школе с углубленным изучением отдельных предметов, в кадетских классах: ³	
педагогическим работникам	15
За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	
специалистам	20

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда по основной работе производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

³В классах, группах указанных образовательных учреждений, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки устанавливаются работникам при условии соответствия ученой степени, почетного звания, почетного знака профилю выполняемой работы.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени — с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию — максимальному.

Приложение № 3 Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) 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 пишущих 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</p>
	<p>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>
<p>Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
<p>Высшие и средние военные образовательные учреждения</p>	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>

<p>Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>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</p>
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>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)</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>

<p>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</p>	<p>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</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>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</p>

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 фильмотек 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.

Приложение № 4 Положение о распределении фонда стимулирования педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных 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».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им. В.П. Сергеева села Родничок Балашовского района Саратовской области» (далее - Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся с целью:

- повышения качества образования;
- развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- усиления материальной заинтересованности работников Учреждения;
- повышения ответственности за исполнение должностных обязанностей.

2. Основания для стимулирования

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

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

2.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (раз в год), с корректировкой, внесением изменений по результатам полугодия (декабрь).

3. Виды и размеры стимулирующих выплат

3.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 1 и Приложением №3 к настоящему Положению.

3.2. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Детский сад «Малыш» определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 2 и к настоящему Положению.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам Учреждения по результатам труда производится Управляющим советом согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению директора. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор Учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

4.2. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4.3. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио учителя.

4.4. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников предыдущего учебного года.

4.5. Работники Учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (июнь), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

4.6. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года, могут быть внесены изменения в размер стимулирующих выплат.

4.7. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 1 сентября, при необходимости до 20 декабря.

4.8. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

4.9. Решение управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола директор Учреждения издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения учителя.

4.10. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, по решению управляющего совета, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение.

5. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников Учреждения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем Совете.

5.2. Выплаты работникам школы утверждаются приказом директора.

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения делится на следующие части:

0,7 - доля стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную нагрузку, распределяется между учителями согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности.

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда административно- управленческого, иной категории педагогического и учебно-вспомогательного персонала распределяется следующим образом:

для административно-управленческого и иной категории педагогического персонала согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности,

для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала согласно фиксированным денежным суммам.

5.4. В случае, если часть стимулирующих выплат будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом, перераспределение средств внутри учреждения.

5.4.1. Единовременные выплаты работникам:

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности последующим основным показателям:

— выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

— проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

— выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

— выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

5.4.2. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается с целью обеспечения социальных гарантий и может выплачиваться :

— к отпуску;

— к юбилейным датам;

— в связи с наступлением знаменательного события;

— в связи с продолжительной болезнью работника или его близких родственников;

— в связи со смертью близких родственников;

— в связи с тяжелым материальным положением;

— при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

5.4.3. Выплаты, предусмотренные пунктами 5.4.1., 5.4.2., 5.4.3. производятся в пределах до 10% от стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.4.4. Материальная помощь и социальные выплаты производятся по приказу директора на основании личного заявления сотрудника или на основании представления первичной профсоюзной организации. В приказе указывается размер и основание для выплаты материальной помощи или социальных выплат.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
6. Детский травматизм по вине работника.
7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

7. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

7.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

7.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ГИА;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад,
- конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

7.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

7.4. Структура оценки педагогических работников школы состоит из 7 блоков (критериев):

- Результативность педагогической деятельности
- Учебно-методическая активность педагога, обобщение и распространения опыта.
- Внеурочная деятельность по предмету.
- Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.
- Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности.
- Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя.
- Соблюдение исполнительской дисциплины.

7.5. Структура оценки педагогических работников структурного подразделения Детский сад «Малыш» состоит из 6 блоков (критериев):

- Уровень предоставляемого содержания образования.
- Сохранение здоровья детей в учреждении.
- Уровень профессиональной культуры воспитателя.
- Создание условий для образовательного процесса.
- Результативность творческой деятельности воспитателя.
- Общественная деятельность воспитателя.

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

7.7. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заместителем директора, директором.

8. Порядок расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам школы

8.1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.

8.2. Находится сумма баллов всех педагогических работников.

8.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

8.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за отчетный период (за год), с возможностью изменения в декабре (на период с декабря по июнь).

8.5. 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, в котором учтены стимулирующие выплаты.

9. Порядок распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам структурного подразделения «Детский сад «Малыш»

9.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения. Состав специальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (далее - комиссия) избирается на педагогическом совете открытым голосованием.

9.2. В состав комиссии входит:

- директор учреждения;
- представители органов общественного управления,
- председатель методического совета;
- представитель профсоюзной организации.

9.3. Работники учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период (Отчетным периодом считать период с 01 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

9.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования представляются на рассмотрение органов управления до 01 сентября текущего года.

9.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости вторичного балла на их суммарное количество.

**Вторичный балл = Сумма баллов критериев и показателей
Количество критериев педагога**

9.5.1. Средний балл с учетом всех критериев составляет балла.

9.6. 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, в котором учтены стимулирующие выплаты.

9.7. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

9.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

9.9. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно.

9.10. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ

им. В.П.Сергеева с.Родничок (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения Приложение 2.

10. Порядок расчета стимулирующих выплат заместителям директора

10.1.Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому заместителю.

10.2.Находится сумма баллов всех заместителей директора.

10.3.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управляющего персонала, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

10.4.Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого заместителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому заместителю за отчетный период (за год), с возможностью изменения в декабре (на период с декабря по июнь).

10.5.Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

11. Порядок расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

11.1. Для стимулирования обслуживающего персонала вводится фиксированная денежная сумма в пределах возможностей ФОТ.

11.2. Размер стимулирующих зависит от качественного и своевременного выполнения распоряжений заведующего хозяйством, качественной уборки помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения
за _____ гг.

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Всеволода Павловича Сергеева с. Родничок Балашовского района Саратовской области»

№ п/п	Показатели	Индикаторы и их вес в баллах	Подтверждающие документы	Самооценка*	Оценка эксперта**
<i>Критерий I: «Результативность педагогической деятельности»</i>					
1	Доля обучающихся 9 класса, подтвердившее годовую отметку на ГИА по предмету	до 40% - 1 40-59% - 2 60%-79% -3 80-100% - 4	информационно-аналитическая справка, заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
2	Доля обучающихся 11 класса, подтвердившее годовую отметку на ГИА по предмету	до 40% - 1 40-59% - 2 60%-79% -3 80-100% - 4	информационно-аналитическая справка, заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
3	Достижение минимального количества баллов 100% участников ЕГЭ по предмету	до 40% - 1 40-59% - 2 60%-79% -3 80-100% - 4	информационно-аналитическая справка, заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
4	Динамика качества знаний в течение текущего учебного года	до 40% - 1 40-59% - 2	информационная справка с диаграммой отражающей	Выставляется максимально возможный балл	

		60%-79% -3 80-100% - 4	динамику качества знаний в течение текущего учебного года заверенная заместителем директора по УВР, руководителем учреждения		
5	Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по адаптированным образовательным программам (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете	до 40% - 1 40-59% - 2 60%-79% -3 80-100% - 4	информационно- аналитическая справка, выписка из протоколов педагогического совета заверенные руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
6	Доля обучающихся (у данного педагога-предметника), подтвердивших годовые отметки за курс начальной, основной, средней школ, по итогам независимой аттестации обучающихся начальной, основной, средней школ	до 29% - 1 30-49% -2 50%-80% -3 более 80% -4	информационная справка с диаграммой отражающей долю обучающихся подтвердивших годовые отметки заверенная заместителем директора по УВР, руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
7	Доля обучающегося (у данного педагога) победителей во всероссийских олимпиадах школьников, школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровней	Школьный уровень -1 Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень -3 Всероссийский уровень -4	информационно-аналитическая справка, заверенная заместителем директора по УВР	Выставляется максимально возможный балл	
8	Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по элективному учебному предмету, имеющих положительный результат (10-11 классы)	до 29% - 1 30-49% -2 50%-80% -3 более 80% -4	информационная справка с диаграммой отражающей долю обучающихся имеющих положительный результат, заверенная заместителем директора по УВР	Выставляется максимально возможный балл	
9	Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых	30-49% - 1 50-59% - 2	информационно-аналитическая справка, заверенная	Выставляется максимально возможный балл	

	исследований качества образования регионального уровня, системы «СТАТГРАД». «РЦОКО»	60-70% - 3	заместителем директора по УВР		
Критерий II: Учебно-методическая активность педагога, обобщение и распространения опыта					
1	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, в методической работе	использование учителем дистанционных форм обучения в режиме onlain - 1 Регулярное (не менее одного раза в месяц) размещение информации на страницы интернет портала учителя, собственном сайте – 2 ; использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных - 3	действующий сайт/ страница учителя на интернет портале, перечень информационных ресурсов, электронные адреса (ссылки на страницы) или скриншот страницы интернет-ресурсов заверенные руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
2	Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий	Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня – 1-2	информационно-аналитическая справка о результативности	Выставляется максимально возможный балл	

		<p>1-3 проекта – 1 балл, 4 и более проекта – 2 балла);</p> <p>Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня – 3</p> <p>наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня – 4</p> <p>наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня – 5</p>	<p>применения проектных методик и технологий заверенные руководителем учреждения; протокол защиты проектов; текст проекта</p>		
4	<p>Результативность исследовательской деятельности учителя (за исключением участия в платных интернет – мероприятиях)</p>	<p>наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях школьного уровня – 1;</p> <p>участие в профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня – 2;</p> <p>участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня – 3;</p> <p>участие в профессиональных конференциях, слетах учителей всероссийского уровня – 4.</p>	<p>информационно-аналитическая справка о результативности исследовательской деятельности учителя заверенные руководителем учреждения, сертификат участника, диплом, грамота; печатный или электронный сборник публикаций, программа мероприятия</p>	<p>Выставляется максимально возможный балл</p>	
5	<p>Результативность деятельности учителя в работе методических объединений</p>	<p>Школьный уровень – 1; Муниципальный уровень – 2.</p>	<p>информационно-аналитическая справка</p>	<p>Выставляется максимально возможный балл</p>	

			об участии учителя в работе МО, заверенная руководителем МО.		
6	Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 более высокий - 4	выписки из приказов	Выставляется максимально возможный балл	
7	Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, внеурочные мероприятия, классные часы	Школьный – 1; Муниципальный – 2; Региональный – 3; более высокий - 4.	информационная справка, выписки из приказа заверенная заместителем директора по УВР и руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
8	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	Школьный – 1; Муниципальный – 2; Региональный – 3; более высокий - 4.	выписки из приказов заверенные руководителем учреждения, копии грамот, дипломов	Выставляется максимально возможный балл	
Критерий III: Внеурочная деятельность по предмету					
1	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	<i>Участие на школьном, муниципальном, региональном, на более высоком уровне</i> Школьный - 1	информационная справка заверенная руководителем учреждения копии дипломов, грамот	Выставляется максимально возможный балл	

	<i>(за исключением платных интернет – конкурсов)</i>	Муниципальный -2 Региональный - 3 Более высокий уровень - 4			
2	Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) <i>(за исключением платных интернет – конкурсов)</i>	<i>Участие на школьном, муниципальном, региональном, на более высоком уровне</i> Школьный -1 Муниципальный -2 Региональный - 3 Более высокий уровень - 4	информационная справка заверенная руководителем учреждения, копии дипломов, грамот	Выставляется максимально возможный балл	
3	Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности <i>(за исключением платных интернет – конкурсов)</i>	<i>Участие на школьном, муниципальном, региональном, на более высоком уровне</i> Школьный -1 Муниципальный -2 Региональный - 3 Более высокий уровень – 4	информационная справка заверенная руководителем учреждения копии дипломов, грамот	Выставляется максимально возможный балл	
4	Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях	<i>Участие на школьном, муниципальном, региональном, на более высоком уровне</i> Школьный -1 Муниципальный -2 Региональный - 3 Более высокий уровень – 4	информационная справка заверенная руководителем учреждения копии дипломов, грамот	Выставляется максимально возможный балл	
5	Организация и проведение (данном педагогическим работником) внеурочных мероприятий	1-2 мероприятия – 1; 3-4 мероприятия – 2; более 5 мероприятий -3	сценарий внеклассного мероприятия, фото материал по проведенным	Выставляется максимально возможный балл	

Критерий IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся

1	Использование педагогом здоровьесберегающих технологий и реализация программы «Здоровья»	не использует – 0 частично использует -1 использует - 2	Справка, подписанная руководителем, заместителем директора,	Выставляется максимально возможный балл	
2	Результативность выполнения обучающимися нормативов ВФСК «ГТО» (наличие знаков)(для учителей физической культуры и начальных классов)	До 30% - 1 , От 30-50% - 2 , Более 50% - 3	Справка, подписанная руководителем		
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл , наличие указанных случаев - 0 баллов	Справка, подписанная руководителем	Выставляется максимально возможный балл	
4	Охват учащихся секционными занятиями по видам спорта (для учителей физической культуры и начальных классов)	20-30% - 50% учащихся - 1 свыше 30% учащихся - 2	Справка, подписанная руководителем, заместителем директора по ВР	Выставляется максимально возможный балл	

Критерий V: Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности

1	Работа в пришкольном лагере	Начальник лагеря – 2 Воспитатель - 1	выписка из приказа заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
2	Педагог является куратором ученического самоуправления,	является куратором – 1	выписка из приказа заверенная	Выставляется максимально возможный балл	

	волонтерского движения, творческих коллективов или команд по определенным направлениям	не является куратором - 0	руководителем учреждения		
3	Педагог является администратором аккунанта школы в социальных сетях	является администратором – 1 не является администратором - 0	выписка из приказа заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
4	Педагог является членом профсоюза	является членом – 0,5 не состоит в профсоюзе - 0	выписка из протокола профсоюзного комитета	Выставляется максимально возможный балл	
5	Педагог является членом педагогического общества России	является членом – 0,5 не состоит в обществе - 0	выписка из протокола	Выставляется максимально возможный балл	

Критерий VI: Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя

1	Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием	до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла	информационная справка, заверенная ответственным за организацию питания.	Выставляется максимально возможный балл	
2	Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН, КДН (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года)	снижение - 2, сохранение -1, увеличение - 0	Справка, подписанная директором	Выставляется максимально возможный балл	
3	Доля обучающихся, принимающих участие в волонтерской деятельности, портале «Добро.ру»	менее 20% - 0; 20%-39% - 1; 40%-59% - 2; 60%-79% - 3; 80% и более - 4	Информация со списком обучающихся и акций, в которых они участвовали, подписанная заместителем директора по ВР	Выставляется максимально возможный балл	

4	Доля обучающихся, принимающих участие в акциях, конкурсах, проектах (школьных, районных и других уровней)	менее 20% - 0; 20%-39% - 1; 40%-59% - 2; 60%-79% - 3; 80% и более - 4	Справка, подписанная заместителем директора по ВР	Выставляется максимально возможный балл	
5	Организация и проведение общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса	1-2 мероприятия – 1 3-4 мероприятия – 2 5 и более - 3	Справка, подписанная заместителем директора по ВР	Выставляется максимально возможный балл	
Критерий VII: Соблюдение исполнительской дисциплины					
1	Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период	отсутствие -2, наличие -0	Справка, подписанная руководителем	Выставляется максимально возможный балл	
2	Ведение классного журнала	без замечаний – 2 балла замечания своевременно устранены – 1 балл замечания устраняются не своевременно – 0	Справка, подписанная руководителем, заместителем директора по УВР	Выставляется максимально возможный балл	
3	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 2 балла; нарушение сроков – 0 баллов	Справка, подписанная руководителем, заместителем директора по УВР	Выставляется максимально возможный балл	
4	Наличие/ отсутствие зарегистрированных письменных обращений (жалоб) родителей (законных представителей)	наличие письменных обращений – 0; отсутствие письменных обращений –1 балл	информационная справка заверенная руководителем учреждения	Выставляется максимально возможный балл	
	ИТОГО	115 баллов (100%)			

*Педагогом указывается общее количество баллов в разделе САМООЦЕНКА

** Экспертной комиссией указывается общее количество баллов в разделе ОЦЕНКА ЭКСПЕРТА

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА
ВОСПИТАТЕЛЯ СП МОУ СОШ им. В.П. Сергеева «Детский сад «Малыш» села Родничок»
для определения надбавок стимулирующего характера на _____**

№ п\п	Критерии	Показатели				Оценка		
						Самооценка	Экспертная оценка	
1	Уровень предоставляемого содержания образования.	1) .Динамика показателей освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)				Выставляется максимально возможный балл		
		0	До 40%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%		
		0	5	10	15	20		
		2) .Участие в выполнении годового плана работы.				Выставляется сумма баллов		
		Консультация		Педагогический совет				
		5		8				
		3). Для воспитателей групп общеразвивающей или оздоровительной направленности: организация индивидуальной работы с воспитанниками, имеющими затруднения в освоении основной образовательной программы (по результатам диагностики)				Выставляется максимально возможный балл		
		0 - отсутствие		5 -Частичное соответствие		10 - Полное соответствие		
		4).Организация оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста (педагогической диагностики)				Выставляется максимально возможный балл		
		Организует		Не организует				
5		0						
Подтверждающие документы: К1 П1 – Схемы, графики, диаграммы и комментарии к ним. К1 П2 – распорядительный документ учреждения;								

К1 П3 - Индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения воспитанников, имеющих затруднения в освоении основной образовательной программы					
К1 П4 –распорядительный документ учреждения, информационная справка (инструменты осуществления оценки индивидуального развития детей, комментарии к ним, выводы по оценке эффективности педагогических действий)					
Итого по критерию 1					
2	Сохранение здоровья детей в учреждении.	1) Работа по предупреждению детского травматизма		Выставляется максимально возможный балл	
		Наличие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма		
		0	5		
		2) Применение здоровьесберегающих технологий:		Выставляется максимально возможный балл	
		Не использует	1-5		
0	5	8	10		
Подтверждающие документы: К2 П1 –Справка, заверенная руководителем учреждения					
К2 П2 – краткое описание используемых технологий (заверенные руководителем учреждения).					
Итого по критерию 2					
3	Уровень профессиональной культуры воспитателя.	1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		Выставляется сумма баллов	
		Владение ИКТ	Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов.		
		5	8		
		2) Обобщение и распространение передового педагогического опыта: открытые занятия, выступления и участие на методических объединениях, конференциях.		Выставляется сумма балл	
		Уровень детского сада			

		10	15		
		3) Применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий.		Выставляется максимально возможный балл	
		Не применяю	Использование на занятиях метода проектов		
		0	10		
		4) Непрерывность образования педагогического работника		Выставляется максимально возможный балл	
		Своевременное повышение квалификации .	Посещение семинаров, вебинаров, профессиональных конференций.		
		5	10		
	Подтверждающие документы: КЗ П1 – краткая характеристика содержания электронных УМК (заверенная руководителем); КЗП2– распорядительные документы, копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (сертификаты, конспекты занятий и т.д.); КЗ П3 – распорядительные документы, перечень проектов используемых в работе с детьми, отчет по проектной деятельности КЗП4- краткие комментарии . Копии документа, подтверждающие наличие КПК за последние 3 года, семинаров, вебинаров, конференций.				
	Итого по критерию 3				
4	Создание условий для образовательного процесса.	1) Создание предметно-пространственной развивающей среды в группе:		Выставляется сумма баллов	
		Эстетика оформления	Новизна и соответствие возрасту		
		0-5	0-5		
		2) Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности		Выставляется максимально возможный балл	

		0 – 10				
Подтверждающие документы: К4 П1 – информационная справка о наличие методических пособий, картотеки, эстетически изготовленных атрибутов к сюжетно-ролевым играм (заверенная руководителем); К4П2- информационная справка о наличие ТСО (технических средств обучения) и медиатеки (заверенная руководителем).						
Итого по критерию 4						
5.	Результативность творческой деятельности воспитателя.	1) Участие детей в различных мероприятиях (наличие дипломов, сертификатов, призовых мест)			Выставляется сумма баллов	
		Локальный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень		Федеральный уровень
		5	10	15	20	
		2) Наличие публикаций в электронной форме на официальных сайтах			Выставляется сумма баллов	
Отсутствие -0		Наличие-10				
Подтверждающие документы: К5 П1 – наличие грамот, дипломов, распорядительные документы по результатам участия в мероприятиях (заверенные руководителем). К5. П2.- наличие копий сертификатов.						
Итого по критерию 5						
6.	Общественная деятельность воспитателя	1) Воспитатель является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество «России»			Выставляется максимально возможный балл	
		Детского сада	Муниципальной	Региональной		
		6	7	8		
		2) Воспитатель является членом творческой группы, жюри конкурсов, экспертных комиссий.			Выставляется максимально возможный балл	
Локальный уровень		Муниципальный уровень				
Член – 5		Член – 5				

		Руководитель – 7	Руководитель – 7			
		3) Наличие правительственных наград, почетных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги.				
		Локальный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Правительственные награды	Выставляется максимально возможный балл
		5	10	15	20	
Подтверждающие документы: К6 П1- справка; К6 П2 – распорядительные документы. К6П3 копии распорядительных документов, дипломов, грамот, благодарственных писем (заверенные руководителем).						
Итого по критерию 6						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются)						

Воспитатель: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

**Критерии и показатели оценки профессиональной деятельности
музыкального руководителя _____
для определения надбавок стимулирующего характера на _____ 2020г.**

№ п/п	Критерии	Показатели/ Методика расчета	Расчет баллов	Оценка		Примечание
				Самооценка	Экспертная оценка	
1.	Сохранение здоровья и обеспечение охраны здоровья воспитанников	1.1. Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением учреждения компенсирующего вида, комбинированного вида, пристра и оздоровления)	0 - отсутствие 10 - наличие			Распорядительные документы, Информационно-аналитическая справка о реализации программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья
		1.2. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<u>10 балла</u> – отсутствие детского травматизма <u>0 баллов</u> - наличие <u>травматизма</u>			Распорядительные документы, Справка заверенная директором
Итого по критерию 1 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1.1.-1.2.) Максимальный балл по критерию 1 - 10						
2.	Высокое качество образовательного процесса	2.1. Результативность участия детей данного педагога в досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских	Выставляется сумма баллов <u>5 балла</u> – уровень сада <u>9 балл</u> - за муниципальный уровень			Копии грамот, дипломов) (при поддержке министерств различных

	конкурсах и фестивалях (при наличии дипломов, грамот лауреатов, победителей, исключив заочное участие-интернет)	<u>11 балла</u> - за региональный <u>20 балла</u> – за всероссийский и выше уровень <u>0</u> - нет участия			ведомств), копии положений конкурсов
	2.2. Участие в инновационной деятельности и в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов.	<u>всероссийский уровень- 20 балла</u> <u>региональный- 10 балл</u>			Распорядительные документы, свидетельствующие об участии воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов; информация, заверенная директором
	2.3. Наличие и реализация педагогом авторской программы	<u>20 балла</u> – наличие <u>0</u> - отсутствие			Выписка из приказов, информация, заверенная директором
	2.4. Участие в работе методических объединений, организация и проведение семинаров,	Участие: 5- уровень организации 9 – муниципальный уровень			Информационная справка, копии свидетельств, удостоверений,

		совещаний, конференций, мероприятий	20 – региональный Организация и проведение: 5 - уровень организации 9 – муниципальный уровень 20- региональный			сертификатов, грамот, копии приказов и т.д.
Итого по критерию 2 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 2.1.-2.4.) Максимальный балл по критерию 2 - 20						
3.	Методическая деятельность	3.1. Публикации Газета, журналы, сборник	<u>7 балл – муниципальный уровень</u> <u>9 балла – региональный уровень,</u> <u>15 балла- Всероссийский и выше</u> <u>0 – нет участия</u>			При наличии сертификата или диплома (копии); наличие журнала, сборника, газеты подтверждается справкой директора
		3.2. Обобщение и распространение педагогического опыта (очное участие): проведение мастер-классов, открытых мероприятий.	<u>7 баллов-уровень сада</u> <u>9 баллов-уровень города</u> <u>15 баллов- регионального</u>			При наличии сертификата или диплома (копии)
		3.3. Выступление на конференциях, семинарах, совещаниях на уровнях (очное участие)	<u>7 балла-уровень сада</u> <u>9 балла-уровень города</u> <u>11 балла- регионального уровня</u> <u>15 баллов- всероссийского или международного уровня</u>			При наличии сертификата или диплома (копии), с указанием темы выступления (доклада)
		3.4. Участие в конкурсах				При наличии

		профессионального мастерства (исключив сеть Интернет)	<u>всероссийский уровень</u> победитель-15 баллов участие – 5 балла <u>уровень области</u> победитель-20 баллов участие – 10 балла <u>уровень города</u> победитель – 10 балла участие – 5 балла <u>уровень сада</u> победитель –5 балла участие – 3 балла			сертификата или диплома (копии) (при поддержке министерств различных ведомств), копии положений конкурсов
		3.5. Участие в конкурсах методических разработках (исключив сеть интернет)	<u>всероссийский уровень</u> победитель- 20 баллов участие – 5 балла <u>уровень области</u> победитель-15 баллов участие – 3 балла <u>уровень города</u> победитель – 10 балла участие –1 балла <u>уровень сада</u> победитель –3 балла	участие – 2 балла		При наличии сертификата или диплома (копии) (при поддержке министерств различных ведомств), копии положений конкурсов
Итого по критерию 3(в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 3.1.-3.5.) Максимальный балл по критерию 3 - 20						
4.	Эффективная и безопасная организация	4.1. Наличие и организация работы у	<u>2 балла</u> – наличие работы <u>0 баллов</u> - отсутствие			Копия паспорта кабинета,

	предметно-развивающей среды дополнительных помещений с учётом требований СанПин, ФГОС ДОО, безопасности, эстетики.	педагога дополнительных помещений.				аналитическая справка по использованию дополнительных помещений в образовательном процессе, подтверждающая обновление развивающей среды с учетом ФГОС ДО за отчетный период
		4.2. Создание предметно-развивающей среды дополнительных помещений с учётом требований СанПин, ФГОС ДОО, безопасности, эстетики.	<u>20 баллов – более 5 пособий</u> <u>10 баллов- 5 пособий</u> <u>5 баллов- 3-пособия</u> <u>1 балл – 2 пособия</u>			Выписка из приказов; Копии сертификатов, грамот
		4.3. Создание (разработка) наглядных пособий с учётом требований СанПин, ФГОС ДОО, безопасности, эстетики.	Соответствует - <u>20 баллов</u> Частично- <u>10 баллов</u> Не соответствует- 0 баллов			Информационная справка, заверенная директором, фото наглядных пособий
Итого по критерию 4(в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 4.1.-4.3.)						
Максимальный балл по критерию 4 - 20						
5.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных	5.1. Участие воспитателей с воспитанниками в мероприятиях по взаимодействию с общественностью	<u>1балл- 1 мероприятие</u> <u>3балла –2 мероприятия</u> <u>5 баллов– 3 мероприятия</u> <u>10 баллов – 4 и более</u> <u>0 - нет участия</u>			фотоматериалы, информация, заверенная директором

	связей Учреждения	(школа, музеи, библиотеки и т.д.)				
		5.2. Взаимодействие с родителями Отсутствие конфликтов, жалоб.	<u>10 баллов</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0</u> – зафиксировано			Информация, заверенная директором
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 5.1.-5.2.) Максимальный балл по критерию 5 - 10						
6.	Эффективное участие и исполнительность воспитателя в деятельности учреждения	6.1. Участие педагога в работе экспертных комиссий, творческих групп, жюри конкурсов, клуба и др. (исключив в работе сеть Интернет).	<u>20 балла</u> – председатель <u>10 балла</u> - секретарь <u>5 балла</u> – участие <u>0</u> – отсутствие			Выписки из приказов, протоколов, подтверждающих ведение документации и участие, фотоматериалы
		6.2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление качественной информации, справок, отчетов и т.д.)	<u>20 балла</u> – исполнение <u>0 балла</u> – не исполнение			Информация, заверенная директором
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 6.1.-6.2.) Максимальный балл по критерию 6- 20						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям <u>1-6</u> суммируются, максимальный балл 100)						

Музыкальный руководитель _____ / _____

Члены экспертной комиссии: _____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

М.П.

**Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей
руководителя, иных категории педагогического персонала и учебно-
вспомогательного персонала**

1. Показатели и критерии стимулирования деятельности заместителей директора

Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов каждого заместителя руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный балл
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного/профильного обучения;	3
	Участие в опытно-экспериментальной деятельности: инициирование к участию в инновационной деятельности учителей, курируемых предметных циклов, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных и методических пособий.	3
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	3
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	3
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно -воспитательного процесса	3
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов	3
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	3
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	3
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	3
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по воспитательной деятельности	3

	участие в организации и проведении родительских собраний	3
	Признание высокого профессионализма, наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на правомерные действия	3
	награждение: региональный уровень, уровень образовательного учреждения	3
	Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	3
	Привлечение родителей для решения общественных задач	3
	активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования	3
	высокий уровень обеспечения безопасности учебно-воспитательного процесса, охраны труда и требований пожарной безопасности.	3
	высокий уровень использования имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (учебно-методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.) по предметам курируемых циклов	3
	большой личный вклад в развитие образовательной деятельности	3
<i>Заведующий хозяйством</i>	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы : содержание в соответствии санитарно-гигиеническим требованиям кабинетов, зданий и прилегающей территории.	5
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности: содержание в соответствии с правилами и нормами противопожарной защиты кабинетов, зданий и прилегающей территории. Обеспечение выполнения противопожарных мероприятий и содержание в исправном состоянии пожарного инвентаря.	5
	обеспечение выполнения требований охраны труда	5
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону.	5
	Оформление необходимых документов для заключения договоров, контрактов, доп. соглашений.	5

	Своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей.	5
	Обеспечение сохранности имущества школы, сохранности складываемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	5
	Контроль по рациональному расходованию материалов и средств, выделенных для хозяйственных целей	5
	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборки территории школы.	5
	Высокие организаторские способности управления коллективом обслуживающего персонала Поддержание благоприятного психологического климата среди младшего обслуживающего персонала	5

2. Показатели и критерии стимулирования деятельности иных педагогических работников Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов каждого работника этой категории. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно.

Наименование ДОЛЖНОСТИ	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный балл
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя:	3
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	3
	использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня	3
	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3
	наличие портфолио воспитателя	3
	использование современных педагогических технологий	3
	положительная динамика уровня сформированное™ учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)	3
	Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня	3
	приготовление домашних заданий обучающимися, отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продленного дня	3
	отсутствие случаев травматизма	3
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	3
	вовлечение учащихся в кружковую работу	3

Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	3
организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	3
организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов	3
Участие в методической работе участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)	3
руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	3
участие в организации и проведении родительских собраний	3
наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя	3
Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня	3
результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	3
проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)	3
участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)	3
Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	3
отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	3
сохранение психологического климата в группе продленного дня	3

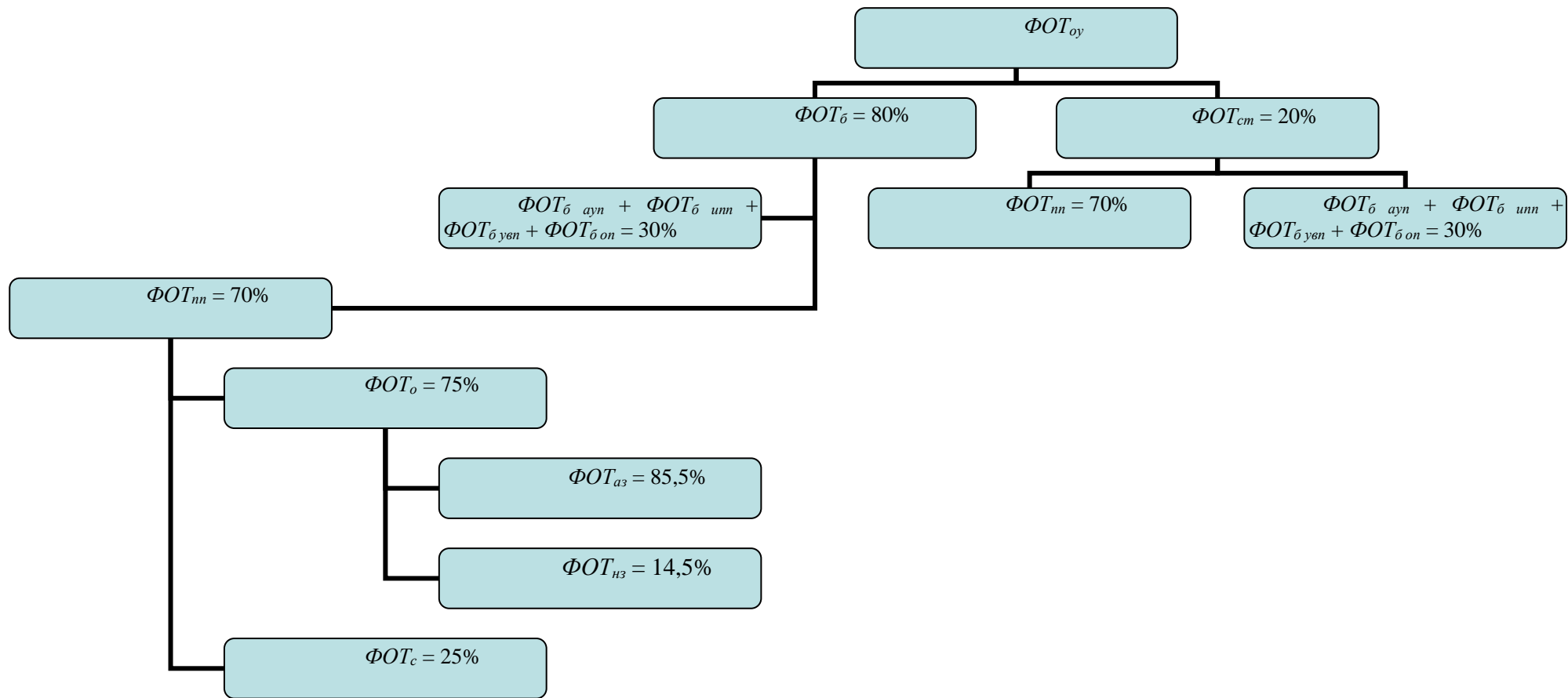
3. Показатели и критерии стимулирования деятельности обслуживающего персонала Для стимулирования обслуживающего персонала вводится коэффициент соответствия критериям результативности деятельности от 0 до 1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала делится на общую сумму коэффициентов всех работников данной категории, что позволяет определить денежный вес (в рублях) 1 коэффициента.

Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса коэффициента 1 на коэффициент работника данной категории (или на сумму коэффициентов) Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент 1
Уборщик производственных и служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> - качественная уборка помещений, - содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, - проведение генеральных уборок, - оперативность выполнения заданий, - качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону. - высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей. 	
Рабочий по КОиРЗ	<ul style="list-style-type: none"> - качественное и своевременное выполнение распоряжений завхоза: - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (теплового, светового режима, состояний коммуникаций) - качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону. - качественное обеспечение хозяйственного обслуживания помещений (мебель, инвентарь и т.д.), содержание имущества школы в рабочем состоянии, в состоянии отвечающем правилам техники безопасности 	
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, - качественное проведение генеральной уборки. - качественные работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы - высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей, - качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году, 	
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений - качественное выполнения должностных обязанностей. - обеспечение сохранности здания школы, имущества школы, товарно-материальных ценностей. 	

Рабочий по ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> - качественное и своевременное выполнение распоряжений заместителя директора по АХР: - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (теплового, светового режима, состояний коммуникаций) - качественное проведение работ по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону. - качественное обеспечение хозяйственного обслуживания помещений (мебель, инвентарь и т.д.), содержание имущества школы в рабочем состоянии, в состоянии отвечающем правилам техники безопасности 	
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> -содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений - качественное выполнения должностных обязанностей. -обеспечение сохранности здания школы, имущества школы, товарно-материальных ценностей. 	
Водитель	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - обеспечение безопасности перевозки детей - отсутствие ДТП, замечаний 	

Приложение № 5 Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений



Приложение №6 Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда МОУ СОШ с.Родничок им. В.П. Сергеева Балашовского района Саратовской области

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом 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 /фиксированная сумма
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	до 0,10
– за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	до 0,15
– за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	до 0,10
– за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	до 0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10
за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	до 0,25
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	до 0,05 за каждый компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15
За расширение зоны обслуживания (расширение должностей):	

За выполнение обязанностей заместителя директора школы	до 0,5
Инспектору по охране прав детства	до 0,15
за программу КОЭРСО	до 0,2
за музыкально-оформительские работы	до 0,1
за ведение отчетности в ПФР	до 0,1%
за секретаря педсовета	до 0,1
за оформление документации и организация питания учащихся	до 0,25/до 4000,00
за технический осмотр автобуса, механика	до 0,5
за заведование пришкольным участком	до 0,15
за сопровождение учащихся	до 0,15
за заведование кабинетом (музей)	до 0,05
за программное обеспечение	до 0,3
за электронный журнал «Дневник.ру»	до 0,15
за лаборанта	до 0,1
за курирование ГО и ЧС	до 0,2
за воинский учёт	до 0,1
за уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	до 0,05
за благоустройство территории школы	до 0,1
за работу в социальном страховании	до 0,1
за пропускной режим	до 0,2
за руководство методическим советом	до 0,1
за увеличение объёма работ	до 0,5
за материальную ответственность	до 0,1
за специалиста в сфере закупок	до 0,25
за администрирование сайта учреждения	до 0,15
за формирование отчетности (ФИС ФРДО, ЭЛАТ)	до 0,1
за школьную почту	до 0,1
за работу по экологическим вопросам	до 0,05
за программу МИАСС	до 0,15
за куратора электронной библиотеки	до 0,05
за наставничество	до 0,1
за участие в методическом совете	до 0,1
за руководство лагерем дневного пребывания	до 0,15
за воспитатель ГПД	до 0,5
за специалиста по охране труда	до 0,1
за сдачу отчетности СЗВ-ТД	до 0,1
за сопровождение и оформление аккаунта учреждения в социальных сетях	До 0,2/до 2 000,00
диспетчер расписания (филиал)	до 0,25
подготовка и/или проведение к ГИА, ВПР(филиал)	до 0,25
за Почетного работника общего образования Российской Федерации	901,00

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек 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 за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата 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 (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

Приложение № 7 Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- 1) осуществление функций классного руководителя;
- 2) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- 3) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся 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:

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{тп} * U_i * Ч_{аз} * A * K_i,$$

где:

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

U_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$Ч_{аз}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

K_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 (K_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 участников (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.