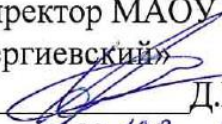



Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3 от 30.08 2022 г

Утверждаю:
Директор МАОУ «СОШ п.
Сергиевский»

Д.В. Вентерев
Приказ № 193 от 30.08 2022 г

Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Сергиевский»
муниципального образования «Город Саратов»

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «СОШ п.
Сергиевский»:

Д.В. Зайцев
Протокол № 2 от 30.08 2022 г.

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ п. Сергиевский» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации в Министерство просвещения Российской Федерации, предусматривающими правила оплаты по видам экономической деятельности, в том числе по виду экономической деятельности «Образование», Решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» и Решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 N 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов»,

Решением Саратовской городской Думы от 23.07.2021 № 91-744 , О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»

Решением Саратовской городской Думы от 23.07.2021 № 91-745 , О внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»

Уставом и коллективным договором и иными локальными актами МАОУ «СОШ п. Сергиевский».

1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение муниципального задания .

2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в отношении работников МАОУ «СОШ п. Сергиевский», участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном Департаментом Гагаринского района муниципального образования «Город Саратов» согласно приложению 1;

Штатное расписание школы утверждается директором с учетом мнения Профсоюзного комитета и включает в себя должности:

а) административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора и др.);

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя) (далее - учитель);

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

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

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

3. Директор школы ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки, определяющие нагрузку и оклады работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на 1 сентября текущего года по форме, установленной учредителем школы.

4. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

5. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада, (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора).

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора).

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

10. Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу школы, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратова».

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

12. В соответствии с нормами трудового права РФ, настоящим Положением заработная плата каждого работника школы зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Установление каких – либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и возможностей работников школы в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается.

Работникам школы предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными правовыми актами о труде, ст.130 и другими нормами РФ.

13. Зарплата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением на территории Саратовской области.

14. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических объединений), привлекаемых для педагогической работы в школу;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

15. Размер оплаты за один час почасовой оплаты труда определяется:

- в отношении работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном департаментом Гагаринского района муниципального образования «Город Саратов» в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (далее - методика) согласно приложению 1.

16. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

17. При направлении работников на курсы повышения квалификации оплата труда осуществляется из расчета по среднему заработку.

18. Индексация должностных окладов (окладов) работников школы, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

20. При наличии экономии фонда оплаты труда (независимо от источника) в соответствующий период года может быть направлена на дополнительные выплаты стимулирующего характера работникам школы.

21. В соответствии с настоящим Положением школой разрабатываются и принимаются локальные акты с учетом мнения представительного органа работников, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников.

22. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

Система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников школы с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**Система оплаты труда
в отношении работников МАОУ «СОШ п. Сергиевский», участвующих
в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным
заданием, сформированным в порядке, определенной департаментом
Гагаринского района муниципального образования «Город Саратов» в
пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания
(далее - Методика)**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников школы, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы.

Используемые в настоящей Методике термины:

учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений в части формирования муниципального задания;

ГРБС - главный распорядитель бюджетных средств, осуществляющий формирование муниципального задания в отношении муниципальных казенных учреждений.

II. Формирование фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее – система МЗ), сформированным в порядке, определенном департаментом Гагаринского района муниципального образования «Город Саратов», осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых МАОУ «СОШ п. Сергиевский» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр1}} + \text{ФОТ}_{\text{кр2}} + \text{ФОТ}_{\text{дд}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}} + \text{ФОТ}_{\text{пз}},$$

где:

ФОТ_{му} - фонд оплаты труда муниципального учреждения;

ФОТ_{норм} - фонд оплаты труда, сформированный исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее - норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса,

установленных Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для муниципального учреждения (далее - поправочный коэффициент);

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении.

$\text{ФОТ}_{\text{норм}}$ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{норм}} = (N - Д) \times П \times У, \text{ где:}$$

N - норматив финансирования;

$Д$ - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

$П$ - поправочный коэффициент;

« $У$ - количество обучающихся в муниципальном учреждении, для малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения - численность «условных обучающихся»;», рассчитанная по каждой ступени образования по формуле:

$$У = \frac{\text{ФчхН}}{\text{Фн}}, \text{ где}$$

$У$ - численность "условных обучающихся";

$Фч$ - фактическая численность обучающихся в малокомплектном сельском и приравненном к нему муниципальном учреждении;

$Н$ - наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения для расчета расходов на оплату труда - 12 человек; для расчета расходов на обеспечение учебного процесса - 7 человек в классе (классе-комплекте) в сельских населенных пунктах, 10 человек в классе (классе-комплекте) в городе Саратове;

$Фн$ - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$ - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$ определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$ - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$ определяется из расчета численности педагогических работников,

осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городе Саратове и 71,43 рубля в сельских населенных пунктах, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника за выполнение функций классного руководителя, с учетом отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ФОТкр2 - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

ФОТкр2 определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

ФОТдд - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год в декабре текущего года.

ФОТдд определяется исходя из прогнозируемой учредителем на основании статистической отчетности средней начисленной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных учреждений за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда в части оплаты труда педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений

для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений области до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год в декабре текущего года).

ФОТдш - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения (за исключением фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения) для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников дошкольных групп) до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года.

ФОТдш определяется исходя из прогнозируемой учредителем на основании статистической отчетности средней начисленной заработной платы педагогических работников муниципального учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения) за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников дошкольных групп) за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений (за исключением фонда оплаты труда в части оплаты труда педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений) для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений области до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года).

ФОТдш устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

ФОТдд устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

ФОТпз - фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

ФОТпз рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпз} = \text{ФОТпзу} + \text{ФОТпзпп} + \text{ФОТпзدد}, \text{ где}$$

ФОТпзу - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзпп - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала муниципального учреждения (за исключением фонда

оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения) для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзд - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзу определяется исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной занятости учителя и отношения объема средств, выделяемых на повышение средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением объема средств на повышение оплаты труда иной категории педагогических работников и педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения), к общей нагрузке учителей в муниципальном учреждении;

ФОТпзпп определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников муниципального учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения) по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций;

ФОТпздд определяется исходя из размера заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

Информация об изменениях:

3. Экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, при

условии:

- отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- обеспечения достижения установленных муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе (для руководителя муниципального учреждения).

Единовременное премирование может осуществляться за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей), а также к юбилейным датам (50-, 55-, 60-летие со дня рождения и далее каждые 5 лет), профессиональным праздникам и др.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение выплат стимулирующего характера производится руководителю муниципального учреждения приказом учредителя, работникам муниципального учреждения - приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

За счет экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам муниципального учреждения по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: бракосочетание, рождение ребенка, смерть близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей), при стихийных бедствиях и других чрезвычайных обстоятельствах.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере в отношении руководителя муниципального учреждения принимает учредитель, в отношении работников муниципального учреждения - руководитель муниципального учреждения.

III. Распределение фонда оплаты труда

4. Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых в соответствии с приказом директора школы соответствии с пунктом 2 Методики.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад, относится к выплатам компенсационного характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

4.1. Фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам школы для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года направляется на единовременную выплату педагогическим работникам школы.

Единовременная выплата педагогическому работнику школы устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и осуществляются в декабре текущего года.

Единовременная выплата педагогическим работникам школы относится к выплатам стимулирующего характера.

4.2 Фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений направляется на ежемесячные выплаты учителям, ежемесячные выплаты иной категории педагогического персонала.

Размер ежемесячной выплаты учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ = \frac{\text{ФОТпзум}}{\text{ЧУП}} \times (\text{Каз} + \text{Кнз}), \text{ где}$$

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты учителю муниципального учреждения;

ФОТпзум - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в месяц;

ЧУП - общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) с учетом часов неаудиторной занятости в муниципальном учреждении в неделю;

Каз - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз - количество часов неаудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда школы, за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, и фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам школы для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года (далее - ФОТ), состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} \times \text{Ш}$, где

Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ

6. Коэффициент стимулирующей части ФОТ устанавливается ежегодно приказом директора школы, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы, включая:

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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее - учитель);

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

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

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

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп}$, где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

8. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

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

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

9. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров.

IV. Определение стоимости 1 ученико-часа

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

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в школы по определенной в данной Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

11. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$, где: ФОТбпп - базовая

часть ФОР учителей; ФОТо - общая часть ФОР;
ФОРс - специальная часть ФОР.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОРс = ФОРпп \times С$, где:

ФОРс - объем специальной части ФОР; ФОРпп - базовая часть ФОР;

С - коэффициент размера специальной части ФОРпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается ежегодно приказом директора школы, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

12. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

13. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда учителей, состоит из: $ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$, где:

ФОТо - общая часть ФОР учителей;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости; ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости устанавливается ежегодно приказом директора Гимназии исходя из специфики образовательной программы школы.

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

$$ФОТаз \times 34$$

Стп = -----, где: 11

$$SUM (a \times b) \times 52 \times n=1$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году; 34 -

количество недель в учебном году;

ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;

а - количество учащихся в классах (количество таких учащихся по индивидуальной форме обучения) на начало учебного года;

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

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

При наличии в школе классов с разными формами (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная) и видами общеобразовательные, гимназические (лицейские), специальные (коррекционные), кадетские классы, классы компенсирующего обучения) обучения стоимость одного ученико-часа рассчитывается по каждому виду и форме обучения отдельно.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается отдельно в случае осуществления индивидуального обучения.

15. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормативами.

16. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением 1 к Методике;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением 7 к Методике;

- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета устанавливается ежегодно приказом директора школы в зависимости от специфики образовательной программы по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с Приложением 2 к Методике;

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию;

- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

17. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

- дополнительная нагрузка учителя, 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 учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

18. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для учителя, имеющего первую категорию;

1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

V. Определение размера оклада учителя

19. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$O = Aз + Днз + 100$, где

O - оклад учителя;

Aз - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left(\sum_{n=1}^n (C_{\text{ПТ}} \times \text{Чаз}_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right)$$

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

i - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

j - параметр, учитывающий количество классов, а также количество обучающихся по индивидуальной форме обучения;

Чаз $_{ij}$ - количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j ;

Y_{ij} - количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

K_i - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i ;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении 3 к Методике);

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

VI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

20. Стимулирующая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

ФОТ $_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{стауп}} + \text{ФОТ}_{\text{стпп}} + \text{ФОТ}_{\text{типп}} + \text{ФОТ}_{\text{стувп}} + \text{ФОТ}_{\text{стоп}}$, где:

ФОТ $_{\text{стауп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ $_{\text{стпп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей; ФОТ $_{\text{типп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ $_{\text{стувп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ $_{\text{стоп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется устанавливается ежегодно приказом директора школы.

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

22. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

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

23. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников школы, определяются в настоящем Положении, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда школы приведено в Приложениях 4, 6 к Методике.

VII. Расчет оплаты труда директора и его заместителей

24. Должностной оклад директора школы устанавливается учредителем.

Размер должностного оклада директора рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения и группы по оплате труда по следующей формуле:

$Дор = ЗПпср \times Кг$, где:

Дор - должностной оклад директора;

ЗПпср - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала школы;

Кг - коэффициент по группе по оплате труда руководителя муниципального учреждения (далее - группа по оплате труда).

Коэффициент по группе по оплате труда устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7;

2 группа - коэффициент 2,3;

3 группа - коэффициент 1,8;

4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала школы осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением ежемесячных выплат для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

25. Должностные оклады заместителям директора школы при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя муниципального учреждения. При замещении должности заместителя директора на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.

26. Из специальной части фонда оплаты труда школы осуществляются надбавки руководителям муниципального учреждения,

заместителям директора за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением 7 к Методике.

27. Определение группы по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности школы.

28. Группа по оплате труда определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности муниципального учреждения установленных Решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313» О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

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

29. Должностные оклады иных категорий педагогического и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются согласно таблицам 1 – 3 Приложения к Положению.

30. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

31. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

32. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

33. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

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

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

34. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, не

предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников школы.

35. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

36. Должностные оклады общеотраслевых должностей, специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих устанавливаются в соответствии с решениями Саратовской городской Думы и настоящим Положением.

IX. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу)

37. Работникам учреждения с устанавливаются следующие выплаты по должностному окладу (окладу): учетом специфики работы повышающим коэффициентом Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту по окладу носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Выплаты компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производятся согласно Приложению 1 к Методике.

39. Выплаты стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производятся согласно Приложению 5 к Методике

Таблица 1

Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель, мастер производственного обучения	15030	14302	13583
2	Методист, инструктор-методист (включая старшего)	15030	14302	12920
3	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	14302	13583	12920
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15030		

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.

3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

Таблица 2**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория
1	Специалист по охране труда	6808	6503	5888
2	Специалист по кадрам	6204		
3	Системный администратор	6503		

Таблица 3**Должностные оклады работников обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Водитель автобуса	7134
2	Делопроизводитель	5888
3	Документовед	6204
4	Завхоз	5401
5	Механик	5888
6	Повар	5401
7	Рабочий по КОЗ	5281
8	Сторож	5215
9	Уборщик служебных помещений	5193

Таблица 4**Оклады рабочих в зависимости от присвоенных
квалификационных категорий**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	1 разряд	5193
2	2 разряд	5215
3	3 разряд	5281
4	4 разряд	5401
5	5 разряд	5645
6	5 разряд	5888
7	7 разряд	6204
8	8 разряд	6503

Приложение 1
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «СОШ п. Сергиевский»
муниципального образования
«Город Саратов»

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Компенсационные выплаты производятся для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда:	
с вредными условиями труда	до 0,12
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
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
За проверку письменных работ:	
- за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	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 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

Руководителям, педагогическим работникам, медицинским работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Женщинам, работающим в сельском населенном пункте, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30

Работникам школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе выплаты заработной платы по среднему заработку.

Доплаты из специальной части фонда оплаты труда

Из специальной части фонда оплаты труда осуществляются доплаты административно-управленческому персоналу школы, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала устанавливаются и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени надбавки к заработной плате по основному месту работы:

1) за ученую степень:

- доктора наук - 4803 рубля;
- кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника школы права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

3) награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом работодателя: при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня

присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.

**Положение
по установлению повышающих коэффициентов за сложность
и приоритетность предметов**

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее - повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;

- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;

- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) - до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-4 классы начальной школы - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия - до 1,03;

д) право, экономика, технология - до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

Приложение 4
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
МАОУ «СОШ п. Сергиевский»
муниципального образования
«Город Саратов»

**Положение
по установлению повышающих коэффициентов
за квалификационную категорию**

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на основании результатов аттестационной комиссии Правительства Саратовской области. Оплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию устанавливается к оплате за часы аудиторной и (или) неаудиторной занятости в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер коэффициента	повышающего
высшая	1,15	
первая	1,10	

Оплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию входит в должностной оклад.

**Положение
по установлению доплат педагогическим работникам за
неаудиторную занятость**

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководства;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам, кружковая работа и т.д., в соответствии с требованиями, установленными федеральными государственными образовательными стандартами.

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

$$Днз = \sum_{i=1}^n Стп_i \times Чаз_i \times У_i \times А_i \times К_i$$

Стп - расчетная стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

і - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается руководителем муниципального учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К _і
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,20-1,5

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

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

I. Порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда

1. Настоящий Порядок регулирует установление размеров и условия установления выплат стимулирующего характера, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее - персонал).

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается директором.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляется по представлению директора, путем определения доли в стимулирующей части для каждой категории персонала в отдельности и согласовывается с выборным профсоюзным органом.

2. Расчет размеров выплаты стимулирующего характера осуществляется по балльной системе на основании утвержденных критериев и показателей деятельности работников согласно Приложению 7 к настоящей Методике с использованием системы индивидуальных достижений.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов устанавливается по каждой категории персонала отдельно.

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

4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 1 раз в год на 1 сентября.

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

6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемых средств на выполнение муниципального задания.

7. Работники самостоятельно, один раз в год по состоянию на 1 июля, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителям директора по учебной и воспитательной работе для проверки и уточнения.

8. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом МАОУ «СОШ п. Сергиевский», согласовываются с профсоюзным выборным органом до 15 августа.

9. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему может быть

установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

II. Система оценки индивидуальных достижений

10. Основными принципами оценки индивидуальных достижений являются:

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

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

Для педагогических работников:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов муниципальных учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации муниципальных учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

- региональной программой мониторинговых исследований. Для иного персонала:

- федеральные, региональные, муниципальные санитарные правила, устанавливающие санитарно-эпидемиологические требования к условиям воспитания и обучения;

- федеральные, региональные, муниципальные нормативные и распорядительные документы организации бухгалтерского учета и соблюдению финансовой дисциплины.

12. Накопление информации об индивидуальных достижениях осуществляется в портфолио.

13. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

Раздел 1. «Критерии и показатели качества и результативности труда учителей».

Раздел 2. «Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителя муниципального учреждения, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала».

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

15. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне школы осуществляется соответствующим заместителем руководителя, а в отношении заместителей руководителя директором.

III. Порядок расчета размера ежемесячных стимулирующих выплат

16. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику в отдельности.

17. Стоимость 1 балла определяется для каждой категории работников отдельно. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период выплаты, приходящийся на долю соответствующей категории, делится на общую сумму баллов соответствующей категории персонала. В результате получается денежный эквивалент стоимости 1 балла (в рублях).

18. Денежный эквивалент стоимости умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

IV. Единовременное премирование

19. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на единовременное премирование. Единовременное премирование как правило, осуществляется за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий.

20. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

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

Приложение 7
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников МАОУ «СОШ п.
Сергиевский» муниципального образования «Город Саратов»

Раздел 1.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей муниципального учреждения

N	Критерии	Показатели						
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16					Выставляется МАХ балл	
1) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам углубленного изучения предмета, К1П1								
0		менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
0		2	6	12	16			
2) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10-11 классов), К1П2 80-100%								
0		менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
0		2	6	12	16			
3) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов), К1П3								
0		менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
0		2	6	12	16			
4) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по адаптированным образовательным программам (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4								
0		менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
0		2	6	12	16			
5) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов), К1П5								
0		менее 10%	10-19%	20-30%	более 30%			
0		2	6	12	16			
6) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам развивающего обучения (учителя, реализующие программу начального общего образования), К1П6								
0		менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%			

0	2	6	12	16
7) участие учителя в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7				
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		
8	10	16		

В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3, 4, 6, 7 для учителей, реализующих программу начального общего образования)

2.	Уровень профессиональной культуры учителя	Максимальный балл по критерию - 15					Выставляется МАХ балл
		1) доля обучающихся (у данного учителя), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне, К2П1					
		менее 20%					
		0					
		20-39%					
		2					
		40-59%					
		6					
		60-79%					
		11					
80-100%							
15							
2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2					Выставляется средний балл		
участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельных разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке		наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
15	15	15	15	15			
3) результативность применения во время аудиторной и неаудиторной занятости проектных методик и технологий К2П3							
использование во время аудиторной занятости метода защиты проектов (более 30%	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня			
Выставляется сумма баллов							

занятий)			о уровня		
1	2	3	4	5	
4) Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4					
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности и на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципально го уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					
а) доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный курс (от обучающихся 9 класса или 8-9 классов) К2П5					Выставляется МАХ балл
0	менее 10%	10-19%	20-30%	более 30%	
0	2	6	12	15	
б) доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов), К2П6					Выставляется МАХ балл
0	менее 10%	10-19%	20-30%	более 30%	
0	2	6	12	15	

В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей, реализующих программу начального общего образования)

3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17				
		1) доля обучающихся от выпускников данного учителя, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ КЗП1				Выставляется МАХ балл
		менее 70%	70-79%	80-90%	100%	
		0	5	12	17	
		2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного учителя), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки, КЗП2				Выставляется МАХ балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного учителя элективный					Выставляется	

	курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом, КЗПЗ					МАХ балл	
	менее 30%	30-49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	3	5	12	17		
	4) динамика качества знаний в течение текущего учебного года КЗП4					Выставляется МАХ балл	
	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%		
	2	5	7	12	17		
	5) доля обучающихся (у данного учителя, реализующего программу начального общего образования), подтвердивших годовые отметки за курс, начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5					Выставляется МАХ балл	
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%			
	0	5	12	17			
	6) доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного учителя, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине, КЗП6					Выставляется МАХ балл	
	менее 80%	80-89%	90-99%	100%			
	0	5	10	17			
В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю							
4.	Результативность неаудиторной занятости по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 16				Выставляется МАХ балл	
		1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную занятость, К4П1					
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8	10		16		
		2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2					Выставляется МАХ балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11; 2 и более - 12	1 призовое место - 12; 2 и более - 13	1 призовое место - 13; 2 и более - 14	1 призовое место - 14; 2 и более - 16	
		3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3					Выставляется МАХ балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место - 11; 2 и более - 12	1 призовое место - 12; 2 и более - 13	1 призовое место - 13; 2 и более - 14	1 призовое место - 14; 2 и более - 16	
4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической					Выставляется		

направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4					МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11; 2 и более - 12	1 призовое место - 12; 2 и более - 13	1 призовое место - 13; 2 и более - 14	1 призовое место - 14; 2 и более - 16	
5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5					Выставляется МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11; 2 и более - 12	1 призовое место - 12; 2 и более - 13	1 призовое место - 13; 2 и более - 14	1 призовое место - 14; 2 и более - 16	
6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6					Выставляется МАХ балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11; 2 и более - 12	1 призовое место - 12; 2 и более - 13	1 призовое место - 13; 2 и более - 14	1 призовое место - 14; 2 и более - 16	
7) сравнение количества обучающихся, занимающихся у данного учителя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6 , со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других учителей муниципального учреждения К4П7					Выставляется МАХ балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению в муниципальном учреждении, но не менее	в муниципальном учреждении отсутствуют аналогичные направления подготовки		количество соответствует среднему показателю по данному направлению в муниципальном учреждении	количество превышает средний показатель по данному направлению в муниципальном	

3 чел.			учреждени и
6	12	12	16
Например, в муниципальном учреждении работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные учителя. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного учителя, сравниваем с полученным средним показателем			
8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного учителя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней, К4П8			
10-29%	30-39%	40-50%	более 50%
5	8	12	16
Один обучающийся учитывается 1 раз			
9) признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9			
30-49%		50-69%	70-100%
5		8	16
10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на уровне муниципального учреждения, К4П10			
менее 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций
0	8	12	16

В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету

5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию - 15			Выставляется МАХ балл		
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя, К5П1					
		30-49%		50-69%		70-100%	
		5		8		15	
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя, К5П2					
		30-49%		50-69%		70-100%	
		5		8		15	
		3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса, К5П3					
		0	0-1%	2-3%		4-5%	более 5%
		0	2	5		10	15
4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на				Выставляется			

внутришкольном учете, К5П4					МАХ балл
увеличение		сохранение		снижение	
0		3		15	
5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах, К5П5					Выставляется МАХ балл
0	0-2%	3-4%	5%	более 5%	
0	2	5	10	15	
6) доля обучающихся в классе, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, К5П6					Выставляется МАХ балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
0	2	5	10	15	
7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7					Выставляется МАХ балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организации, коллектива		
0	10		15		
8) доля обучающихся в классе, обеспеченных горячим питанием, К5П8					Выставляется МАХ балл
менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
9) доля обучающихся в классе, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.), К5П9					Выставляется МАХ балл
менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
10) доля обучающихся в классе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемыми во внеурочной деятельности, К5П10					Выставляется МАХ балл
менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	

		0	4	8	12	15			
		11) наличие в классе детей из социально неблагополучных семей, в отношении которых классным руководителем организовано индивидуальное педагогическое сопровождение К5П11					Выставляется МАХ балл		
		0	1 ребенок	2 и более					
		0	10	15					
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-11									
6.	Результативность участия учителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16					Выставляется МАХ балл		
		1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1							
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
				0	3	7	12	16	
		2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2					Выставляется МАХ балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3	7	12	16			
		3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3					Выставляется МАХ балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16			
		4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО К6П4					Выставляется МАХ балл		
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16					
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4									
7	Общественная деятельность учителя	Максимальный балл по критерию - 5					Выставляется МАХ балл		
		1) учитель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников народного образования и науки К7П1							
		школьной	муниципальной	региональной					

	член - 2, руководитель -3	3 член	4 член	
	2) учитель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2			Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	член - 2, руководитель -3	член - 3	член - 4	
	3) учитель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества, К7П3			Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	член - 2, руководитель - 3	член - 3, руководитель - 4	член - 4, руководитель - 5	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3				
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются				
Итого:				

Таблица 1

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Критерий 1. Уровень организации предпрофильной подготовки, профильного обучения Максимальный балл по критерию - 26		
	Наличие приказов и иных распорядительных документов по организации К1П1	Своевременное наличие	7
		Имеются замечания	0
	Наличие материалов по анкетированию обучающихся по различным направлениям К1П2	Своевременное наличие	7
		Имеются замечания	0
	Наличие материалов по анкетированию родителей по различным направлениям К1П3	Своевременное наличие	7
		Имеются замечания	0
	Наличие в учебном плане элективных курсов и предметов в соответствии с предъявляемыми требованиями К1П4	Наличие	5
		Имеются нарушения	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень организации мероприятий по контролю за УВП Максимальный балл по критерию - 59		
	Выполнение плана внутришкольного контроля К2П1	Выполняется	7
		Не выполняется	0
	Качество организации и контроля учебно-воспитательного процесса К2П2	Высокое	10
		Низкое	0
	Качество организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся К2П3	Высокое	7
		Низкое	0
	Сохранение контингента учащихся 10-11 классов К2П4	Да	7
		Нет	0
	Качество организации аттестации педагогических работников школы К2П5	Высокое	7
		Низкое	0
	Качество разрабатываемых локальных нормативных актов К2П6	Высокое	7
		Низкое	0
	Качество организации школьного питания К2П7	Высокое	7
		Низкое	0
	Качество проведения мониторинга образовательной деятельности К2П8	Высокое	7
		Низкое	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 3. Уровень осуществления иных видов деятельности Максимальный балл по критерию - 15		
	Уровень организация работы общественных органов, участвующих в управление школой К3П1	Высокий	5
		Низкий	0
	Уровень и качество материалов, разрабатываемых для проведения педагогических советов К3П2	Высокий	5
Низкий		0	
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе К3П3	Да	5	
	Нет	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		100	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица 2

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по воспитательной работе	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 36		
	Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций К1П1	Наличие	7
		Отсутствие	0
	Наличие детской общественной организации К1П2	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д. К1П3	Наличие	7
		Отсутствие	0
	Уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни К1П4	Высокий	7
		Низкий	0
	Наличие позитивных отзывов или отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся К1П6	Да	5
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 44		
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования К2П1	Да	10
		Нет	0
	Наличие публикаций К2П2	Наличие	7
		Отсутствие	0
	Наличие обобщённого опыта работы К2П3	Наличие	5
		Отсутствие	0
Включенность в методическую работу К2П4	Да	5	
	Нет	0	
Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах и др. К2П5	Да	7	
	Нет	0	
Разработка факультативов, кружков и т.д. К2П6	Да	10	
	Нет	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		80	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица 3

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Критерий 1. Обеспечение штатных санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях школы (за последний год) Максимальный балл по критерию - 14		
	Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных и надзорных органов К1П1	Да	10
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса К1П2	Да	4
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (за последний год) Максимальный балл по критерию - 12		
	Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных и надзорных органов К2П1	Да	8
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса К2П2	Да	4
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ (за последний год) Максимальный балл по критерию - 10		
	Подготовка дефектных ведомостей для проведения ремонтных работ К3П1	Да	4
		Нет	0
	Учёт работ, проводимых в классных и иных учебных помещениях К3П2	Да	4
		Нет	0
	Своевременность обеспечения необходимыми строительными материалами, деталями, заготовками К3П3	Да	2
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 4. Своевременность выполнения заявок на устранение неисправностей и неполадок Максимальный балл по критерию - 14		
	Своевременность выявления и устранения технических неполадок и нарушений в системах жизнеобеспечения школы (водоснабжение, канализация, отопление, электроснабжение и т.д.) К4П1	Отсутствие замечаний	14
		Наличие фактов несвоевременности	2
Два и более документально зафиксированных замечания		0	
Учитывается максимальный балл			
Максимальная сумма баллов		50	

Директор MAOY «COII п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица №4

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Социальный педагог	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 51		
	Отсутствие правонарушений, совершённых учащимися К1П1	Да	10
		Нет	0
	Организация внеурочной деятельности несовершеннолетних девиантного поведения К1П2	Организована	7
		Не рганизована	0
	Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время К1П3	Да	7
		Нет	0
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей К1П4	Да	10
		Нет	0
	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации К1П5	Да	10
		Нет	0
	Наличие позитивных отзывов или отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога К1П6	Наличие	7
		Отсутствие	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 49		
	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д. К2П1	Да	7
		Нет	0
	Участие в организации и проведении родительских собраний К2П2	Да	7
		Нет	0
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д. К2П3	Да	7
		Нет	0
	Наличие обобщённого опыта работы К2П4	Наличие	7
Отсутствие		0	
Взаимодействие с субъектами профилактики К2П5	Да	7	
	Нет	0	
Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями К2П6	Да	7	
	Нет	0	
Уровень ведения документации К2П7	Высокий	7	
	Низкий	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		100	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

Таблица № 5

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Учитель-логопед	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 21		
	Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий К1П1	Да	7
		Нет	0
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих К1П2	Да	7
		Нет	0
	Результативность использования разнообразных форм, приёмов, методов и средств обучения К1П3	Да	7
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 29		
	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д. К2П1	Да	5
		Нет	0
	Участие в организации и проведении родительских собраний К2П2	Да	3
		Нет	0
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д. К2П3	Да	3
		Нет	0
	Наличие обобщённого опыта работы К2П4	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Наличие кабинета и участие в его оснащённости К2П5	Наличие	5
Отсутствие		0	
Подготовка дидактического и раздаточного материала К2П6	Да	5	
	Нет	0	
Уровень ведения документации К2П7	Высокий	3	
	Низкий		
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		50	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

Таблица № 6

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Педагог-психолог	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 46		
	Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций К1П1	Да	8
		Нет	0
	Проведение консультаций педагогических работников К1П2	Да	4
		Нет	0
	Проведение консультаций и родителей К1П3	Да	6
		Нет	0
	Использование разнообразных форм, приёмов, методов и средств диагностики и коррекции К1П4	Да	8
		Нет	0
	Уровень проведение психологической диагностики К1П5	Высокий	10
		Низкий	0
	Осуществление психологической поддержки творческих одарённых обучающихся К1П6	Да	10
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 24		
	Наличие кабинета и участие в его оснащённости К2П1	Наличие	7
		Отсутствие	0
	Подготовка дидактического и раздаточного материала К2П2	Да	7
Нет		0	
Уровень ведения документации К2П3	Высокий	10	
	Низкий	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		70	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

Таблица №7

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 15		
	Наличие призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности К1П1	Да	5
		Нет	0
	Результативность использования разнообразных форм, приёмов, методов и средств при организации своей деятельности К1П2	Высокая	5
		Низкая	0
	Качество работы с допризывной молодёжью, своевременность представления первичной информации по запросам военного комиссариата К1П3	Высокое	5
		Низкое	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 25		
	Наличие кабинета, участие в его оснащённости К2П1	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Уровень ведения документации К2П2	Высокий	5
		Низкий	0
Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д. К2П3	Да	5	
	Нет	0	
Наличие обобщённого опыта работы К2П4	Да	5	
	Нет	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		40	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица №8

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Старший вожатый	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 15		
	Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий К1П1	Да	5
		Нет	0
	Результативность использования разнообразных форм, приёмов, методов и средств внеклассной работы К1П2	Высокая	5
		Низкая	0
	Качество организации деятельности по вовлечению обучающихся в работу органов школьного самоуправления и в детские школьные общественные организации К1П3	Высокое	5
		Низкое	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 15		
	Наличие и пополнение материальной базы деятельности старшего вожатого К2П1	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Уровень ведения документации К2П2	Высокий	5
		Низкий	0
Наличие обобщённого опыта работы К2П3	Да	5	
	Нет	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		30	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица № 9

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Воспитатель ГПД	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 20		
	Замечания по соблюдению режима работы ГПД К1П1	Отсутствие	5
		Наличие	0
	Сохранение контингента воспитанников К1П2	Да	5
		Нет	0
	Организация дополнительного образования воспитанников, подтверждённое наличием программ дополнительного образования К1П3	Высокое	10
		Низкое	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
Максимальный балл по критерию – 5			
Уровень ведения документации К2П1	Высокий	5	
	Низкий	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		25	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица № 10

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Педагог дополнительного образования	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 10		
	Замечания по качеству проведения занятий К1П1	Отсутствие	5
		Наличие	0
	Сохранение контингента обучающихся К1П2	Да	5
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 5		
	Уровень ведения документации К2П1	Высокий	5
Низкий		0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		15	

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица № 11

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 25		
	Высокая читательская активность обучающихся К1П1	Да	10
		Нет	0
	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга К1П2	Да	10
		Нет	0
	Оформление тематических выставок К1П3	Да	5
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 25		
	Выполнение плана работы заведующего библиотекой К2П1	Да	5
		Нет	0
	Чёткий учёт библиотечного фонда К2П2	Да	5
		Нет	0
	Пополнение библиотечного фонда К2П3	Да	5
		Нет	0
Содержание библиотеки в соответствии с санитарными нормами К2П4	Наличие	5	
	Отсутствие	0	
Подготовка выступлений к педагогическим советам и совещаниям К2П5	Наличие	5	
	Отсутствие	0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		50	

Директор MAOY «COШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица № 12

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Секретарь, секретарь учебной части	Позитивные результаты деятельности		
	Чёткий учёт документооборота	Да	10
		Нет	0
	Своевременность выполнения поручений в соответствии с должностными обязанностями	Да	5
		Нет	0
	Качественная подготовка материалов на электронных и бумажных носителях	Да	10
		Нет	0
	Выполнение поручений администрации	Да	5
		Нет	0
	Содержание закреплённого помещения в соответствии с санитарными нормами	Да	5
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Да	5
		Нет	0
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		40	

Директор MAOY «COШ п. Сергиевский:

Председатель ПК:

Таблица 13

Наименование должности	Показатели	Уровень проявления		
		Замечания		Высокий
		документально зафиксированные	устные	
Специалист по охране труда	Состояние документации по данному направлению работы	0	1	5
	Своевременность выполнения поручений в соответствии с должностными обязанностями	0	3	5
	Качественная подготовка материалов на электронных и бумажных носителях	0	3	5
	Выполнение поручений администрации	0	3	5
	Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах	0	3	5
	Выполнение плана работы	0	3	5
	Осуществление контроля за соблюдением в гимназии законодательных и нормативных правовых актов по охране труда	0	3	5
	Составление и предоставление отчетов	0	3	5
	Содержание закреплённого помещения в соответствии с санитарными нормами	0	3	5
	Осуществление контроля за своевременностью и полной обеспечением работников организации специальной одеждой	0	3	5
	Выполнение правил и норм ОТ и ТБ	0	3	5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0	3	5
	Максимальная сумма баллов	60		

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

Таблица 14

Наименование должности	Показатели	Уровень проявления		
		Замечания		Высокий
		документально зафиксированные	устные	
Диспетчер	Состояние документации по данному направлению работы	0	1	5
	Своевременность выполнения поручений в соответствии с должностными обязанностями	0	3	5
	Выполнение поручений администрации	0	3	5
	Качество составления расписания уроков и осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса	0	3	5
	Соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий.	0	3	5
	Составление и предоставление отчетов	0	3	5
	Содержание закреплённого помещения в соответствии с санитарными нормами	0	3	5
	Выполнение правил и норм ОТ и ТБ	0	3	5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0	3	5
	Максимальная сумма баллов	45		

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

Таблица № 15

Наименование должности	Показатели	Уровень проявления		
		Замечания		Высокий
РКОиРЗ, РОЗ, слесарь, сторож, лаборант, гардеробщик (применительно к должностным обязанностям)		документально зафиксированные	устные	
	Проведение генеральных уборок	0	1	5
	Содержание закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами	0	3	5
	Содержание закреплённых помещений в соответствии с санитарными нормами	0	3	5
	Выполнение поручений администрации	0	3	5
	Качественная уборка и содержание помещений	0	3	5
	Наличие объективных неустраняемых сложностей при выполнении должностных обязанностей	0	3	5
	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему периоду	0	3	5
	Оперативность и качество выполнения заявок на устранение технических неполадок	0	3	5
	Оперативность и качество выполнения заявок на ремонтно-строительные работы	0	3	5
	Использование СИЗ в соответствии с нормами ОТ	0	3	5
	Выполнение правил и норм ОТ и ТБ	0	3	5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0	3	5
	Максимальная сумма баллов	60		

Директор МАОУ «СОШ п. Сергиевский:
Председатель ПК:

