

Рассмотрено на
педагогическом совете

протокол № 6 от 24.12.2021 г.

Согласовано
Председатель ПК
Шаронина В.А.



**Муниципальное общеобразовательное учреждение - средняя
общеобразовательная школа с.Баскатовка Марковского района
Саратовской области**

**Положение об оплате труда
МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области
I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных организаций»

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

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

**II. Формирование и распределение фонда оплаты труда
МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области**

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, исходя из:

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 21.07.2008 № 1341;
- количества учащихся в организации;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного

процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации составляет: начальные классы 510 руб на ученика, основная школа – 730 руб на ученика, старшие классы – 700 руб на ученика.

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

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30%.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

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

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и др.).

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 70% от базовой части фонда.

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ФОТ_{п.п.}, состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с).

Объем специальной части составляет 25%.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

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

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

$$ФОТ_o = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз}.$$

Фонд оплаты аудиторной занятости составляет 85,5% от общей части и фонд неаудиторной занятости составляет 14,5% от общей части.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым организациям самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Марковского района.

3.4. Учебный план разрабатывается организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организациям самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации определяются организациям по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

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

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

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

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

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

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

$$O = C_{mn} \times \text{Ч}_{аз} \times U \times A \times K + D_{нз},$$

где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$\text{Ч}_{аз}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

U - количество учащихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов начального, основного, среднего общего образования. При расчете окладов педагогических работников проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации;

$D_{нз}$ - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2).

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

3.9. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников организации оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в организации при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда;

B - дополнительные выплаты в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

3.10. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя

поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

3.11. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников организации являются:

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

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной руководителем организации.

Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации приведены в [приложениях N 3, 4](#).

IV. Расчет заработной платы иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и органов

самоуправления Марковского муниципального образования.

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

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

4.4. Работникам организации за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

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

4.5. Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс устанавливаются на постоянной основе:

1) надбавка за квалификационную категорию (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с законодательством Марковского муниципального района.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.6. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из (*средней заработной платы*) среднего размера окладов педагогических работников данной организации непосредственно осуществляющих учебный процесс, для педагогических работников, не осуществляющих непосредственно учебный процесс – исходя из окладов с учетом выплат за стаж работы и квалификацию и группы по оплате труда руководителя.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

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

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

Приложение N 1
к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области

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

1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.
 - а. В школе каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада с учётом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного на час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.
3. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.
4. Для учителей, преподающих несколько предметов, либо преподающих элективные курсы, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом рабочего времени более двух часов подряд	0,30
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными учебными участками организации	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	от 0,2 до 0,3
за работу с библиотечным фондом учебников	0,10
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	0,15
за руководство районными методическими секциями	0,15
за активное участие в федеральном эксперименте	0,15
за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	от 0,1 до 0,2

Приложение N 2
к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области

Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области
за неаудиторную занятость.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение регламентирует порядок нормирования и учета, организации неаудиторной занятости, а также определяет ее формы и виды и разработано с целью повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Неаудиторная занятость с учащимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с учащимися, являются: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных организаций». Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с учащимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Создание оптимальной социально-педагогической воспитывающей среды, направленной на творческое саморазвитие и самореализацию личности.

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания учащихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности учащихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы учащихся и их досуга (творческие коллективы, клубы по интересам, спортивные секции).

2.5. Проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных, научных мероприятий.

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

2.7. Организация работы по пропаганде здорового образа жизни, профилактике девиантного поведения в молодежной среде.

2.8. Развитие системы информационного обеспечения учащегося.

2.9. Проведение работы по адаптации учащихся .

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с учащимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с учащимися;

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей внеурочной деятельности и дополнительного образования, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с учащимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и Управляющим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости один раз в год на 1 сентября.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чазі} \times \text{Уі} \times \text{А} \times \text{Кі}$$

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

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

Уі - количество учащихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

4.2. Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

4.3. Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

4.4. Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве учащихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

4.5. Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

5.ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с учащимися:

№ i	Вид неаудиторной занятости	Коэффициент	Норма времени	Формы отчетности
1	-Осуществление функций классного руководителя; - работа с родителями	1	от 1 до 2 часов в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуальном плане работы
2	Дополнительные занятия с отстающими учащимися	0,5	от 1 до 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Дополнительные занятия с сильными учащимися	0,5	от 1 до 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
4	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ЕГЭ 10-11 класс	0,5	от 1 до 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
5	Подготовка к предметным олимпиадам	1,2-1,5	1 час в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
6	дополнительное образование или внеурочная деятельность	1	от 1 до 6 часов в неделю	План работы, журнал

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

Приложение N 3

к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

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

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

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

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.

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

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

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

II. Порядок стимулирования

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления организации образования по представлению руководителя организации. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор организации, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

9. Работники организации самостоятельно, один раз в отчетный период за год с сентября по август, заполняют портфолио результатов своей деятельности.

10. Критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение тарификационной комиссии до 15 сентября. Тарификационная комиссия создается приказом

руководителя образовательной организации. Количество баллов по критериям и показателям стимулирования педагогических работников утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

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

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

13. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы – средняя стимулирующая часть педагогических работников по школе.

14. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается в размере 50 % от средней стимулирующей части педагогических работников по школе.

15. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

16. В случае, работник не имеет педнагрузку с нового учебного года, то стимулирующие выплаты сохраняются в течение года по результатам достижений предыдущего года.

17. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми педагогами является сентябрь - август следующего календарного года.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

18. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

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

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

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

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

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

21. Структура оценки состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

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

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

24. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

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

26. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август следующего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август следующего года.

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

Портфолио учителя

ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ

уровня профессиональной деятельности учителя

Ф.И.О. учителя _____

Место
работы _____

Должность _____

Дата проведения оценивания: _____

№№ п/п	Показатели	Измерители и расчет показателя	Бал лы	Самооц енка	Изменение оценки
Критерий 1: Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)					
1.1.	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях	Наличие в предметных олимпиадах муниципального уровня победителей призёров участник в предметных олимпиадах регионального уровня: победитель призер участник	3 2 1 5 3 1		

		Наличие победителей и призёров в конкурсах, соревнованиях и тд. (очных):			
		- муниципального уровня			
		участие	1		
		1-5 грамот	2		
		5 -10	3		
		10и более	4		
		регионального уровня	4		
		всероссийского уровня	5		
		международный	6		
		(сумма баллов)			
		Наличие победителей и призёров в научно – исследовательских конференциях			
		- муниципального уровня	по		
		регионального уровня	2		
		всероссийского уровня	по 3		
		участник	по 4		
	(за каждое призовое место)	1			
		(сумма баллов)			
		Наличие победителей и призёров в конкурсах, соревнованиях (заочных):			
		- муниципального уровня			
		1-5грамот	2		
		5 -10	3		
		10 и более	4		
		регионального уровня	4		
		всероссийского уровня	5		
	6				

		участник тие в интернет олимпиадах, конкурсах тие едитель (сумма баллов)	1 1 2		
1.2	Процент соответствия знаний учащихся по результатам промежуточной аттестации и годовых оценок	60% 80 % 100% Справка, подписанная замдиректора по УВР	1 2 4		
1.3.	- позитивная динамика качества знаний учащихся в течение учебного года	сохранение увеличение Справка, подписанная замдиректора по УВР	2 4		
1.4.	- % соответствия результатов мониторинга (диагностики) качеству знаний учащихся по предмету	60%-70% 70 % и более соответствия Справка, подписанная замдиректора по УВР	2 4		
1.5.	Показатели подготовки выпускников 11-х классов по результатам государственной итоговой аттестации	При показателе ОУ выше среднего по региону на уровне региона выше среднего по району	5 4 3		
		на уровне района учащиеся, преодолевшие порог	2 1		
1.6.	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам	При отсутствии учащихся, неудовлетворительных отметок по ОГЭ	1		

	государственной итоговой аттестации (в т.ч. в новой форме)	соответствие результатов более 40% по ОГЭ	1		
		соответствие результатов более 60% по ОГЭ	2		
		соответствие результатов более 80% по ОГЭ	3		
		100% соответствие результатов	4		
Критерий 2: Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)					
2.1	Обеспечение индивидуального подхода к обучению учащихся во внеурочное время	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими уч-ся (<u>наличие программы работы с ними и её исполнение</u>)	2		
		Индивидуальная работа с хорошо успевающими учащимися (<u>наличие программы работы с ними и её исполнение</u>)	2		

Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)					
3.1.	Сформированность правового поведения	При положительной динамике правонарушений по сравнению с предыдущим периодом	1		
3.2.	Эффективное взаимодействие с родителями	-посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний и родительских комитетов- (более 70%) количество школьных мероприятий с участием родителей (за каждое 0,5 б)	1 по 0,5		
3.3.	Развитие ученического движения по направлениям	Развитие волонтерского движения	1		
		участие детей в ЮЮП (юный пожарный)	1		
		ЮИД (юный инспектор движения)	1		
		ЮПП(юный помощник полиции)	1		

		другие	1		
		ученический класс:	3		
		победитель	2		
		лауреат	1		
		участие			
3.4.	Организация горячего питания	количество учащихся, получающих горячее питание до 50% до 70% 100%	1 2 3		
3.5.	Зафиксированные несчастные случаи с учащимися во время учебно-воспитательного процесса	-отсутствие зафиксированных несчастных случаев с учащимися во время учебно-воспитательного процесса	1		
3.6	Участие в общешкольных мероприятиях учащихся	70% учащихся 100% учащихся	1 2		
Критерий 4: Профессиональные достижения					

4.1	Активность и результативность участия педагога в конкурсах	Победитель профессиональных конкурсов -	3		
		– муниципального уровня	5		
		– регионального уровня	7		
		– Всероссийского уровня			
		Лауреат:	2		
		– муниципального уровня	4		
		– регионального уровня	6		
		– Всероссийского уровня	1		
		участник любого уровней	1		
		Участник ПНПО			
4.2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Победитель и призёр в конкурсах, соревнованиях			
		муниципального уровня:	1		
		участник	2		
		1-5 грамот	3		
		5 и более грамот	4		
		регионального уровня	5		
		всероссийского и международного уровней			
		школьный уровень	1		
		районный уровень	2		
		региональный уровень	3		
		всероссийский	4		
		Количество общешкольных мероприятий (внеплановых), организованных и подготовленных учителем			
		1-2	1		
		3 и более	2		

		применение учителем дистанционных форм работы с обучающимися публикации на сайтах печатные издания	1 1 3		
		Участие в научно – исследовательском направлении - муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня (сумма баллов)	1 2 3		
4.3.	Участие учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, конференций.	районный уровень региональный уровень всероссийский	4 6 8		
4.4	Деятельность учителя и выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	(сумма баллов)	от 1 6 до 5 6		
4.5	Выполнение нормативов ВФСК ГТО учителем физической культуры ОБЖ учителем		5		
	Выполнение нормативов ВФСК ГТО учащимися за отчетный период	до 5 учащихся 5-10 учащихся 10 и выше учащихся	1 2 3		

Критерий 5: Исполнительская дисциплина

5.1.	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, отчетов, актов, коллективного трудового договора, электронного дневника, дежурства по школе	своевременное выполнение рекомендаций отсутствие замечаний	1 5		
Все баллы суммируются		Итого :			

1. / /

Подпись _____ Ф.И.О. _____

2. / /

Подпись _____ Ф.И.О. _____

3. / /

Подпись _____ Ф.И.О. _____

С результатами оценки комиссии ознакомлен(а) _____ / _____ /

Приложение N 4
к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области
Положение о распределении фонда стимулирования заместителей
руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала организации

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

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

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

4. По должностям младшего обслуживающего персонала:
стимулирование устанавливается фиксированной суммой на очередной расчетный период.

Результативность профессиональной деятельности заместителей
руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала организации

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	10
	Обеспечение требований пожарной безопасности , охраны труда	10
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
Заместители директора по УВР и ВР	организация предпрофильного, профильного обучения;	8
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	8
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	8
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга)учебно-воспитательного процесса	8
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой	8

	экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов	8
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	8
Воспитатель группы продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	2
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	2
	использование нестандартных форм проведения занятия в группе продленного дня	2
	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	2
	наличие портфолио воспитателя	2
	использование современных педагогических технологий	2
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% учащихся)	2
	Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий учащихся отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продленного дня	2
	отсутствие случаев травматизма	2
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	2
	вовлечение учащихся в кружковую работу	2
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.	2
	организация систематических (не менее 1 раза в	2

	четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.	2
	Участие в методической работе участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения	2
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	2
	участие в организации и проведении родительских собраний	2
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя	2
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	2
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)	2
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)	2
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	2
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	2
	сохранение психологического климата в группе продленного дня	2
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций	2

безопасности жизнедеятельности	наличие детской общественной организации	2
	победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	2
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.	2
	сохранение контингента учащихся в течение учебного года	2
	активное взаимодействие с организациями культуры, дополнительного образования	2
	Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора	2
	наличие публикаций	2
	наличие обобщенного опыта работы	2
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	2
	Разработка факультативов, кружков и т.д.	2
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора учащимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	2
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность	3
	подготовка дидактического и раздаточного материала	3
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонению в развитии, восстановлению нарушенных функций	3
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	3
	ведение документации	3
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	3
	проведение психологической диагностики	3

	осуществление психологической поддержки творчески одаренных учащихся (воспитанников)	3
Библиотекарь	высокая читательская активность учащихся	3
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	3
	оформление тематических выставок	3
	выполнение плана работы библиотекаря	3
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок	4
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	4
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
	Качественная уборка территории школы	20
Секретарь	Ведение сайта школы	20
	Ведение и заполнение электронного мониторинга	20

Приложение N 5

к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области

Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего)	7716

Должностные оклады библиотечных работников образовательной организации

N п/п	Наименование должности по типам организаций образования	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей организаций образования			
		I	II	III	Без категории
1.	Заведующий библиотекой	6185	5869	5580	-
2.	Библиотекарь, библиограф	5580	5291	4822	4366

Оклады по профессиям рабочих

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
3850	3866	3916	4005	4187	4366	4601	4822

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля*	5291
4.	Оператор котельной	5050
5.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате организации такой должности	5291
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5050
9.	Слесарь-ремонтник	5050
10.	Слесарь-сантехник	5050
11.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5050
12.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	5050
15.	Электромеханик (всех наименований)	5050
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5050
19.	Электросварщик ручной сварки	5050
20.	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	5050

Приложение N 6

к Положению об оплате труда

МОУ-СОШ с. Баскатовка Марковского района Саратовской области

Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательный процесс.

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам за работу в образовательных организациях в сельской местности, педагогическим работникам	25%