

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БАЗАРНО-КАРАБУЛАКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
**«Средняя общеобразовательная школа №1  
р.п. Базарный Карабулак Саратовской области»**  
(МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области»)

Ленина ул., д. 92а, Саратовская область, р.п. Базарный Карабулак, 412602  
Тел./факс (84591)7-22-09; e-mail: [sc1bazarkarb@mail.ru](mailto:sc1bazarkarb@mail.ru); <http://www.s1bk.ucoz.ru>  
ОКПО 36162161; ОГРН 1026400557039; ИНН/КПП 6404004058/640401001

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 И.А. Борисов  
Протокол № 1 «6» февраля 2023 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 О.П. Козырева  
7 февраля 2023 г. приказ №27



**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской  
области»**

**Базарный Карабулак**

**2023**

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением администрации Базарно-Карабулакского муниципального района № 1136 от 27.12. 2021 года «О внесении изменений в Приложение №1к постановлению администрации Базарно-Карабулакского муниципального района от 29.02.2016г №140 «Об утверждении «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Базарно-Карабулакского района Саратовской области» (в редакции Постановления администрации Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области» от 25.11.2020г. №873), Постановление администрации Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области» от 24.08.2022 г. №908.

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. 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: педагог-психолог, социальный педагог, педагог – библиотекарь, педагог дополнительного образования, и др.;
- г) учебно-вспомогательный персонал: секретарь учебной части, заведующий хозяйством, специалист по охране труда и др.;
- д) обслуживающий персонал: повар; водитель школьного автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.

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

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.7. Оплата труда работников МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.8. Размер фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» определяется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего

образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, исходя из утвержденного законом бюджетом на очередной финансовый год и норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и затрат на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников (далее - Норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum N_i \times H \times D + C_c, \text{ где:}$$

**ФОТ** - фонд оплаты труда ОО;

**N<sub>i</sub>** - нормативы подушевого финансирования на одного обучающегося для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области»;

**H** - количество учащихся в МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» на начало нового учебного года (1 сентября);

**D** - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных и дополнительных общеобразовательных программ, определяемая самостоятельно МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области», исходя из анализа фактически сложившихся затрат МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» с учетом реальных потребностей.

**C<sub>c</sub>** - нормативные затраты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области».

1.8. Расчет объема фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №1 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области» и его распределение производится 1 раз в год: на начало учебного года 1 сентября.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих учреждений образования, а также педагогических работников иных муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

$$O = O_{\text{б.}} + U_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

**O<sub>б.</sub>** - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

**U<sub>кп</sub>** - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

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

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

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

2.5. Базовые оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 2 [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

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

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 4 [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

2.7. Рабочим, имеющим высший разряд, согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.9. Выплату заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится из средств сформированного фонда оплаты труда исходя из среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в предшествующем финансовом году, согласно федеральному статистическому наблюдению (Постановление администрации от 24.08.2022 года №908).

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

2.11. Оплата труда осуществляется:

педагогическим работникам – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

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

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

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

2.13. Изменение размеров базовых окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

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

2.14. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведен в приложении №5 к настоящему приложению.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Конкретные размеры доплат определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

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

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

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

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

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

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

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное

время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда: за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Учителям за проверку письменных работ в 1-4 классах	10
Учителям, преподавателям за заведование кабинетами	10
Учителям за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	20 35
Учителям за заведование учебно-опытными участками (цветниками)	10-20
Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	30-100
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	10-20
Работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Учителям, преподавателям за руководство методическими объединениями	10-15
Работникам за ведение делопроизводства	5-20
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ в 5-11 классах:	
по русскому, родному языку и литературе;	15
по математике, иностранному языку, черчению;	10
по истории, химии, физике, географии, биологии	5

-педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 50 рублей на одного обучающегося, но не более 1000 рублей.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия Приказом общеобразовательной организации.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В соответствии с Правилами, утвержденным постановлением от 04.04.2020 года №448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим

работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

**Дополнительно** за классное руководство педагогическим работникам выплачивается ежемесячно денежное вознаграждение в размере 5000 рублей пропорционально фактически отработанному времени, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия Приказом общеобразовательной организации. Осуществление педагогическими работникам классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается. Предусмотреть следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника, с его письменного согласия, может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для

обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей и других выплат за классное руководство.

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 15 процентов,

за первую квалификационную категорию – 10 процентов,

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

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

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

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

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

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

педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

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

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

Обеспечивать доведение среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее 3-х лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной

организации высшего образования с 1 сентября 2019 года, до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

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

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

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

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

4.6. Объем средств на оплату труда педагогических работников, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения.

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

## **Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей.**

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

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицами 1-1.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

#### **Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

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

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

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

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

**Должностные оклады (ставки заработной платы)  
педагогических работников муниципальных бюджетных, автономных  
и казенных организаций образования всех типов и видов, за исключением дошкольных  
образовательных организаций.**

№ 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, концерт-мейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	12628
2.	Советник директора по воспитанию	9850

**Должностные оклады  
служащих в муниципальных бюджетных, автономных  
организациях образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Квалификационный разряд		в иных организациях образования
<b>1. Руководящие должности</b>				
1.1.	Главный инженер: I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей			
1.2.	<b>Специалист по охране труда</b>			10552
1.3.	Заведующая библиотекой			8654
1.4.	<b>Заведующий хозяйством</b>			5606
<b>2. Специалисты</b>				
2.2.	Администратор (кроме учреждений культуры)			
2.3.	1 категории: юрисконсульт			5920
<b>3. Технические исполнители</b>				
3.1.	<b>Секретарь- учебной части</b>			5483

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

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)		
		Квалификационный разряд		в иных организациях образования
1.	Водитель автомобиля <*>			7405
2.	Оператор котельной			
3.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	6		7405

<\*> Оклады устанавливаются водителям: автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, занятых перевозкой обучающихся.

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады устанавливаются:

высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го

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

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)		
		Квалификационный разряд		в иных организациях образования
1.	Дворник	1		5390
2.	Сторож	2		5412
3.	Подсобный рабочий	2		5390
4.	Уборщик служебных помещений	1		5390
5.	Кладовщик	2		1082,4
6.	Повар	3		6112
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 3		5483

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

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
учителям	20
другим педагогическим работникам	20

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

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

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

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

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

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

<b>Наименование учреждений и организаций</b>	<b>Наименование должностей</b>
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе.

**Порядок зачета**

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

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

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1 и 2](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской

Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): учителям, педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>Образовательные учреждения</b>		
1. Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие групп продленного дня		20
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
6. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		15
7. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;	за каждую единицу	3, но не более 20
8. Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид	50

(площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га)		
9. Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
10. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида	за каждого обучающегося	1
11. Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10

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

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

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

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

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

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

2.4. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям.

## **Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников (компенсационных выплат)**

### **1. Общие положения.**

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в виде коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы:

- педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, при численности детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии в каждом классе: от 1 до 5 человек – 0,05; от 6 до 10 человек – 0,1; более 11 человек – 0,15;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения - 0,2;

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов проведения специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплат по результатам СОУТ утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и может быть от 4% до 12%.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35. Ночное время с 22.00 до 6.00 следующего дня.

б) за работу в выходной или праздничный день - в соответствии со ст.153 ТК РФ;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон трудового договора с учетом объема или содержания выполняемой работы;

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

#### **Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу:**

- председателю первичной профсоюзной организации - 0,2;

- за проверку письменных работ

а) русский язык и литература - 0,15;

б) математика - 0,1;

в) чтение, окружающий мир, иностранный язык, ИЗО, черчение, физика, химия, биология, география, история, обществознание, ОБЖ, информатика - 0,05;

- за заведование учебными кабинетами - 0,10;

- за заведование кабинетами технологии, комбинированными мастерскими - 0,35;

- за заведование спортивным залом - 0,1;

- за руководство летним оздоровительным лагерем – 0,1 (круглый год);

- за заведование школьным музеем – 0,05-0,1;

- за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся во внеурочное время - комплектование спортивных команд учащихся, участие в районных, региональных,

межрегиональных соревнованиях, проведение спортивных мероприятий, организация работы секций; сопровождение соревнований – 0,3 - 1;

- за руководство школьным методическим объединением - 0,1; - за руководство районным методическим объединением – 0,5;

- за защиту прав участников образовательных отношений – 0,1;

- за работу по соблюдению ТБ и предупреждению детского травматизма при перевозке детей школьным автобусом – 0,1;

- за работу с обучающимися на дому по медицинским показаниям – 0,2;

- за обслуживание компьютеров в кабинете информатики – 0,05 за каждый работающий компьютер;

- классное руководство педагогическим работникам, не имеющим аудиторной нагрузки – 0,2;

- за заведование школьным участком (клумбы) – 0,1;

- за организацию летнего отдыха и оздоровление детей – 0,1 (весь год);

- за организацию работы по ведению и обновлению школьного сайта - 0,3;

- за руководство школьной службой примирения - 0,1;

- за организацию и руководство экспериментальной и инновационной деятельностью - 0,2;

- за общественную работу – 0,05-0,2;

- за работу диспетчера по расписанию – 0,4 - 0,75;

- за организацию работы по приобретению учебников - 0,1;

- за работу по учету и бронированию военнообязанных - 0,1.

2. Компенсационные выплаты устанавливаются к базовому окладу.

3. За выполнение функций классного руководителя в одном классе выплачиваются компенсационные выплаты по 50 рублей за каждого ученика в классе (но не более 1000 рублей).

4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда могут быть сняты, если по итогам СОУТ признается безопасным.

5. Снятие компенсационных выплат за дополнительные виды работ, не входящих в круг дополнительных обязанностей, осуществляется в связи

- с окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- отказ работника от выполнения работы, за которую была определена выплата.

6. Конкретный размер компенсационных выплат за дополнительные виды работ утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября текущего года (или на момент поручения дополнительной работы) на период до 31 августа следующего года.

7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

**Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу  
(компенсационных выплат)**

**1. Общие положения.**

1. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательного учреждения: во вредных и иных особых условиях; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей.
2. Специальная часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного включает в себя следующие компенсационные выплаты:

№ п\п	Виды работ	Надбавка, %
<b>За работу во вредных и опасных и иных особых условиях труда</b>		
	С тяжёлыми и вредными условиями труда	4%-12%
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>		
1	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время
2	За организацию горячего питания	От 5% до 30%
3	За общественную работу	От 5% до 20%
4	За соблюдение техники безопасности	От 5% до 25%
5	За организацию деятельности СМИ, школьного сайта	От 5% до 30%
6	За сложность и напряженность труда при осуществлении перевозок обучающихся	От 5% до 50%

Порядок и установление выплат

1. Перечень, размер, распределение и порядок выплат не может меняться чаще, чем 1 раз в год.
2. Выплаты устанавливаются в процентном соотношении.
3. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются школой самостоятельно с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждаются приказом директора школы.

**Положение  
по установлению доплат педагогическим работникам  
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 обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Закона Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 2153СО "Об образовании в Саратовской области", Постановление «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Базарно - Карабулакского района Саратовской области» от 31.08.2012 года №840. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися 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 обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы обучающихся 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 обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую ступень обучения.

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 обучающимися в школе осуществляют заместители директора по ВР на основе своих должностных обязанностей.

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

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

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, 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 обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с педагогическим советом школы на основании обобщенной заместителями директора информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости 1 раза в год: 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.

$Днз = \sum_{i=1}^8 Стп \times Чазі \times Уі \times А \times Кі$

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

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

Уі - количество обучающихся 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 обучающихся, 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 обучающимися:

№ i	Вид неаудиторной занятости	Норма времени	Формы отчетности
1	- Осуществление функций классного руководителя; - работа с родителями	1 час в неделю 1 час в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуальном плане работы

2	Обеспечение реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО	От 3 до 10 часов в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Дополнительные занятия с сильными учащимися	До 0,5 часа в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
4	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ГИА 9, 11 класс	1 час в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
5	Подготовка к предметным олимпиадам	0,5 часа в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
6	Кружковая предметная работа	от 1 до 18 часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы
7	Классный час «Разговор о важном»	1 час в неделю	Журнал учета внеурочной деятельности

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

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

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в РФ".
2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.
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.

**II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора . Основными задачами Комиссии являются:
  - оценка результатов деятельности работников школы;
  - назначение стимулирующих выплат работникам школы.
2. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в год, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
3. Комиссия в срок до 20 августа рассматривает сводные данные отчетов о результатах профессиональной деятельности педагогических работников и принимает мотивированное решение о назначении стимулирующих выплат, которое направляет директору.
4. Директор согласованное решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляет соответствующим приказом.
5. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
6. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.
7. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы работник имеет право воспользоваться портфолио результатов своей деятельности, собранным 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.
8. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу образовательное учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного

учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

9. Педагогические работники, вновь принятые на работу в учреждение для определения размеров стимулирующей части на период со дня приема на работу до установления выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений в данном учреждении могут воспользоваться портфолио, собранным на предыдущем месте работы.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

1. 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.

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

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

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

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

2. 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.

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

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

V.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника общеобразовательного учреждения

	Критерии	Показатели																															
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	<p>К1П1: Доля обучающихся у данного педагога по программам профильного уровня (10-11 кл.)</p> <p>Примечания:</p> <p>1. Если образовательной программой ОУ не предусмотрено изучение данного предмета на профильном уровне, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель для данного учителя не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».</p> <p>2. Подтверждающие документы: заверенная администрацией ОУ копия учебного плана и справка о доле обучающихся по программам профильного изучения предмета.</p> <table border="1" data-bbox="392 448 2177 598"> <tr> <td data-bbox="392 448 716 560">0</td> <td data-bbox="716 448 1041 560">до 30%</td> <td data-bbox="1041 448 1323 560">30-59%</td> <td data-bbox="1323 448 1583 560">60%-79%</td> <td data-bbox="1583 448 1823 560">80-100%</td> <td data-bbox="1823 448 1975 560">Документ (стр. ___)</td> <td data-bbox="1975 448 2177 560">Выставляется МАХ балл</td> </tr> <tr> <td data-bbox="392 560 716 598">0</td> <td data-bbox="716 560 1041 598">2</td> <td data-bbox="1041 560 1323 598">4</td> <td data-bbox="1323 560 1583 598">6</td> <td data-bbox="1583 560 1823 598">8</td> <td data-bbox="1823 560 1975 598"></td> <td data-bbox="1975 560 2177 598"></td> </tr> </table> <p>К1П2: Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК</p> <p>Подтверждающие документы: приказ ОУ (муниципалитета, региона) по экспериментальной деятельности и план работы педагога в рамках эксперимента</p> <table border="1" data-bbox="392 711 2177 882"> <tr> <td data-bbox="392 711 757 823">школьный эксперимент</td> <td data-bbox="757 711 1225 823">муниципальный эксперимент</td> <td data-bbox="1225 711 1583 823">региональный эксперимент</td> <td data-bbox="1583 711 1823 823">федеральный эксперимент</td> <td data-bbox="1823 711 1975 823">Документ (стр. ___)</td> <td data-bbox="1975 711 2177 823">Выставляется МАХ балл</td> </tr> <tr> <td data-bbox="392 823 757 882">2</td> <td data-bbox="757 823 1225 882">4</td> <td data-bbox="1225 823 1583 882">6</td> <td data-bbox="1583 823 1823 882">8</td> <td data-bbox="1823 823 1975 882"></td> <td data-bbox="1975 823 2177 882"></td> </tr> </table>						0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	0	2	4	6	8			школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный эксперимент	федеральный эксперимент	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	2	4	6	8		
0	до 30%	30-59%	60%-79%	80-100%	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл																											
0	2	4	6	8																													
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный эксперимент	федеральный эксперимент	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл																												
2	4	6	8																														
Средний балл по критерию 1 вычисляется по показателям 1-2, которые учитываются для данного педагога.		<b>Мах. Балл -8</b>																															
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	<p>К2П1: Результативность использования ИКТ в образовательном процессе</p> <p>Примечания:</p> <p>1. По данному показателю вычисляется средний балл.</p> <p>2. Подтверждающие документы: сертификаты участия, дипломы, списки применяемых учебно-методических комплектов, рецензии на авторские электронные УМК, справка о формах дистанционной работы с обучающимися (с указанием адресов размещения ресурсов в Интернете), заверенная администрацией ОУ.</p> <table border="1" data-bbox="392 1241 2177 1535"> <tr> <td data-bbox="392 1241 622 1535">не используют</td> <td data-bbox="622 1241 844 1535">участие учителя в конференциях в режиме on-line</td> <td data-bbox="844 1241 1066 1535">применение в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов</td> <td data-bbox="1066 1241 1348 1535">применение электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях</td> <td data-bbox="1348 1241 1583 1535">применение учителем дистанционных форм работы с обучающимися</td> <td data-bbox="1583 1241 1823 1535">наличие у учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме</td> <td data-bbox="1823 1241 1975 1535">Документ (стр. ___)</td> <td data-bbox="1975 1241 2177 1535">Выставляется средний балл</td> </tr> </table>						не используют	участие учителя в конференциях в режиме on-line	применение в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	применение электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	применение учителем дистанционных форм работы с обучающимися	наличие у учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Документ (стр. ___)	Выставляется средний балл																		
не используют	участие учителя в конференциях в режиме on-line	применение в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	применение электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	применение учителем дистанционных форм работы с обучающимися	наличие у учителя призовых мест в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Документ (стр. ___)	Выставляется средний балл																										

0	5	5	5	5	5		
<p>К2П2: Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий  Подтверждающие документы: аналитическая справка с указанием раздела учебной программы, класса, тематики проектов, числа участников, результативности, заверенная администрацией ОУ; копии сертификатов, дипломов, грамот, благодарственных писем.</p>							
применение на уроках метода защиты проектов (не менее 1 проекта в каждом классе за каждое полугодие учебного года)	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов школьного уровня	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов муниципального уровня	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов регионального уровня	участие в конкурсах учебно-исследовательских и социально значимых проектов более высокого уровня	Документ (стр. __)	Выставляется средний балл	
по 1 за каждый проект, но не более 10 баллов	сертификат участника - 2; диплом (грамота) победителя или призера - 4	сертификат участника - 4; диплом (грамота) победителя или призера - 6	сертификат участника – 6; диплом (грамота) победителя или призера - 8	сертификат участника -8; диплом (грамота) победителя или призера - 10			
<p>К2П3: Результативность исследовательской деятельности учителя  Подтверждающие документы: заверенные копии дипломов, сертификатов, выписки из протоколов педсоветов.</p>							
отсутствие выступлений по итогам исследовательской деятельности на	участие в профессиональных конференциях учителей школьного уровня, выступления на тематических педсоветах	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	участие в профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл	
0	2	4	заочно 6	очно 8	заочно 8	очно 10	
<p>К2П4: Качественная и своевременная сдача педагогом школьной документации.  Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.</p>							
Наличие замечаний		1 незначительное замечание		Без замечаний		Документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
0		1		5			
<p>К2П5: Наличие рабочего сайта педагога</p>							

Подтверждающий документ: ссылка на страницу сайта; справка, заверенная администрацией ОУ.					
Нет сайта		Наличие рабочего сайта		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
0		5			

Для учителей-предметников средний балл по критерию 2 вычисляется по показателям 1-5, которые учитываются для данного педагога. **МАХ: 6,4**

3. Динамика учебных достижений обучающихся	КЗП1: Участие учителя – предметника в государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования. Примечание: данный критерий не учитывается, если учитель в данном учебном году не работает в 9, 11 классах.						
	Не принимает участие	Принимает участие в форме ОГЭ		Принимает участие в форме ЕГЭ	Документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов	
	0	5		5			
	КЗП2: Средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ Примечания: 1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ЕГЭ, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается». 2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ. 3. Средний балл для показателя рассчитывается по формуле: общая сумма баллов, набранных всеми обучающимися у данного учителя участниками ЕГЭ, делится на число этих участников. Полученное значение оценивается в соответствии с приведенной ниже таблицей:						
	ниже установленного на федеральном уровне допустимого порога	31-70% от максимального балла по региону		71-100% от максимального балла по региону	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	0	5		10			
	КЗП3: Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у данного педагога и подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки. Примечания: 1. Если обучающиеся у данного учителя не участвовали в ЕГЭ, то представляется справка, заверенная администрацией ОУ. В этом случае показатель не учитывается. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается». 2. Подтверждающий документ: выписка из протокола РЦОКО, заверенная администрацией ОУ.						
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	1	2	4	6	8		
	КЗП4: Динамика качества знаний в течение текущего отчетного периода Подтверждающий документ: аналитическая справка с динамикой качества знаний обучающихся у данного учителя за отчетный период, представленной в виде таблиц, списков, диаграмм.						

		снижение	сохранение при среднем качестве знаний до 30%	повышение на 1-3%	повышение на 4-5%	повышение на 6-10%	повышение более чем на 10%	сохранение при среднем качестве знаний 60-74 %	сохранение при среднем качестве знаний более 75 %	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
		0	1	2	3	4	5	6	7			
		<p>КЗП5: Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального уровня. СтатГрад, ВПР, Знаника</p> <p>Примечание:</p> <p>1. Если ОУ не участвовало в региональном мониторинге, то представляется соответствующая справка, заверенная администрацией. В графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».</p> <p>2. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.</p>										
		менее 30%	30-49%	50-59%		60-70%		более 70%		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
		0	2	4		6		8				
		<p>КЗП6: Доля обучающихся, пропускающих занятия по уважительной причине (от всех обучающихся, пропускающих занятия у данного педагога).</p> <p>Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.</p>										
		менее 50%	50-80%	80-90%		90-100%		100%		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
		0	2	4		6		8				
		Средний балл по критерию 3 вычисляется по показателям 1-6, которые учитываются для данного педагога. <b>МАХ – 7,6</b>										
4	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	<p>К4П1: Вариативность использования рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность (консультирование, работа со слабоуспевающими, работа с одарёнными)</p> <p>Подтверждающие документы: справка о видах внеучебной деятельности учителя, табель занятости, заверенные администрацией ОУ.</p>										
		1 вид деятельности			2 вида деятельности			3 и более видов деятельности			Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
		4			6			8				
		<p>К4П2: Количество призовых мест обучающихся по итогам участия во Всероссийских предметных олимпиадах (<b>только очное участие</b>)</p> <p>Примечания:</p> <p>1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами заключительного этапа Всероссийской олимпиады, то</p>										

там  
 максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4.  
 2. Если обучающийся у данного учителя стал призером Международной олимпиады школьников, то максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4.  
 3. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ.

школьный этап	муниципальный этап	региональный этап	заключительный этап	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
1 призовое место -1 2 и более - 2	участие - 2 1 призовое место -4 2 и более - 6	участие - 6 1 призовое место -8 2 и более-10	участие - 8 1 призовое место - 10		

К4П3: Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы; фестивали; научно-практические конференции; олимпиады, проводимые вузами; интеллектуальные марафоны; смотры знаний)  
 Примечание:  
 1. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4. **(только при очном участии)**  
 2. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ.

школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень			Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
			заочно	очно		заочно	очно		
1 призовое место -2 2 и более-4	участие - 1 1 призовое место - 4 2 и более - 6	участие	2	4	участие	4	6		
		1 призовое место	4	6	1 призовое место	6	8		
		2 и более	6	8	2 и более	8	10		

К4П4: Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)  
 Примечания:  
 1. Показатель учитывается для учителей музыки, ИЗО, МХК, технологии.  
 2. Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4 **(только при очном участии)**  
 3. Для учителей других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».  
 4. Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ.

школьный	муниципальный	региональный			более высокий уровень			Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
			заочно	очно		заочно	очно		
1 призовое место -2	участие - 1 1 призовое		о						

2 и более-4	место -4 2 и более - 6	участие	2			4	6		
		1 призовое место	4			6	8		
		2 и более	6			8	10		

К4П5: Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности.

Примечания:

- Показатель учитывается для учителей ОБЖ, экологии, географии, истории, физической культуры.
- Если два или более обучающихся у данного учителя стали призерами (лауреатами) конкурсных мероприятий всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4. **(только при очном участии)**
- При наличии подтверждающих документов показатель может учитываться для учителей других предметов в рамках межпредметной деятельности.
- В прочих случаях в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».
- Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ.

школьный	муниципальн ый	региональный			более высокий уровень			Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
			заочн о			заочно	очно		
1 призовое место -2 2 и более-4	участие - 1 1 призовое место -4 2 и более - 6								
		участие	2			4	6		
		1 призовое место	4			6	8		
		2 и более	6			8	10		

К4П6: Количество призовых мест в спортивных состязаниях

Примечания:

- Показатель учитывается для учителей физической культуры.
- Если два или более обучающихся у данного учителя (или спортивных команд) стали призерами спортивных соревнований всероссийского или международного уровня, то максимальный балл (10) выставляется по всему критерию 4. **(только при очном участии)**
- Для учителей других предметов в графе для выставления баллов делают запись «не учитывается».
- Подтверждающие документы: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, заверенные администрацией ОУ.

школьный	муниципальн ый	региональный			более высокий уровень			Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
			заочн о			заочно	очно		
1 призовое место -2 2 и более-4	участие - 1 1 призовое место -4 2 и более - 6								
		участие	2			4	6		
		1 призовое место	4			6	8		

			2 и более	6		8	10					
	<p>К4П7: Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне  Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.</p>											
	менее 30%	30 - 50%	50 - 79%	80 - 100%		отсутствие конфликтных ситуаций	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл				
	0	2	4	6		8						
	Средний балл по критерию 4 вычисляется по показателям 1 - 7, которые учитываются для данного педагога. <b>МАХ - 9,7</b>											
5	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	<p>К5П1: Количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса  Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ.</p>										
		1		2		3 и более		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
		3		5		8						
		<p>К5П2: Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете  Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.</p>										
		увеличение	сохранение		отсутствие		снижение		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл		
		0	4		8		10					
		<p>К5П3: Количество мероприятий в классе, подготовленные родителями данного класса.  Подтверждающий документ: справка с указанием фамилий родителей и мероприятий, которые они подготовили, заверенная администрацией ОУ, фотоотчет.</p>										
		Нет мероприятий		1 мероприятие	2 мероприятия		3 мероприятия		4 и более мероприятий	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
		0		1	2		3		4			
		<p>К5П4: Доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах  Подтверждающие документы: ксерокопии грамот, дипломов, благодарственных писем; копии приказов; справки, заверенные администрацией ОУ.</p>										
менее 30%		30 - 49%	50 - 79%		80 - 100%		Призовое место в муниципальном или региональном конкурсе «Лучший класс»	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
2		4	6		8		10		0			
<p>К5П5: Доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием  Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ, список класса.</p>												

		0 (при наличии условий)	менее 30%	30 - 59%	60 - 89%	90% и более	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
		0	2	4	6	8					
	<p>К5П6: Доля обучающихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) Подтверждающие документы: справки, выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения и числа участников, заверенные администрацией ОУ.</p>										
		0	менее 30%	30 - 59%	60 - 89%	90% и более	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
		0	2	4	6	8					
	<p>К5П7: Распространение собственного педагогического опыта в качестве классного руководителя. Подтверждающие документы: справки, выписки из приказов, копии приказов по ОУ с указанием мероприятий, дат их проведения, заверенные администрацией ОУ.</p>										
	школьный		муниципальный		региональный		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
	заочно	очно	заочно	очно	заочно	очно					
	1	2	4	6	8	10					
	<p>К5П8: Организация экскурсий с детьми</p>										
	муниципальный		региональный		всероссийский		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
	2		4		6						
	Средний балл по критерию 5 вычисляется по показателям 1 – 8 <b>МАХ - 8</b>										
6	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<p>К6П1: Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, публикации на сайтах, дистанционное обучение школьников и педагогов). Подтверждающие документы: копии сертификатов участия, грамот, дипломов, тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (URL), заверенные администрацией ОУ.</p>									
		школьный		муниципальный		региональный		более высокий		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
		1		2		заочно	очно	заочно	очно		
						4	6	8	10		
		<p>К6П2: Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий Подтверждающие документы: список опубликованных работ с полным указанием библиографических данных; ксерокопии страниц публикаций (с указанием фамилии автора, названия, выходных данных), заверенные администрацией ОУ.</p>									
		школьный		муниципальный		региональный		более высокий		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	2		4		6		8				
	<p>К6П3: Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.</p>										

Подтверждающие документы: копии приказов или других распорядительных документов, сертификатов, дипломов и благодарственных писем, заверенные администрацией ОУ.						
школьный	муниципальный	региональный		федеральный		Документ (стр. ___)
участник – по 1, руководитель – по 2 за каждое участие, но не более 10 баллов	участник - по 2, руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 10 баллов	участник - по 4, но не более 10 баллов; руководитель - 10		10 баллов		
К6П4: Призовые места в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года»; конкурсах «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов»; конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. Подтверждающие документы: копии дипломов, грамот, сертификатов, заверенные администрацией ОУ.						
школьный	муниципальный	региональный		федеральный		Документ (стр. ___)
2	4	заочно	очно	заочно	очно	
		4	6	8	10	
К6П5: Выполнение учителем различных педагогических функций Подтверждающие документы: ксерокопии сертификатов, дипломов, свидетельств; справки с указанием конкретных мероприятий, входе которых учитель выполнял указанные педагогические функции, заверенные администрацией ОУ.						
учитель - наставник, тьютор	учитель - организатор социальных практик	учитель-исследователь	учитель дистанционного обучения	сетевой преподавателя	Документ (стр. ___)	Выставляется средний балл
10	10	10	10	10		
Средний балл по критерию 6 вычисляется по показателям 1-5 <b>МАХ – 9,6</b>						
7 Общественная деятельность педагогического работника	К7П1: Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения Подтверждающий документ: справка, заверенная профсоюзной организацией.					
	школьной	муниципальной		региональной		Документ (стр. ___)
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель		4 – член 5 - руководитель		
	К7П2: Педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» Подтверждающий документ: справка от регионального отделения «Педагогического общества России».					
	школьной	муниципальной		региональной		Документ (стр. ___)
	2 – член	3 – член		4 – член		

	3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
	К7П3: Ведение просветительской работы среди родителей обучающихся, выступления на общешкольных родительских собраниях. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.				
	школьный	муниципальный	региональный	Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
			заочно	очно	
	2	4	6	8	
	К7П4: Работа в качестве педагога-организатора при проведении государственной итоговой аттестации в 9, 11 классах. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.				
	нет	да		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	5			
	К7П5: Участие педагога в смотрах художественной самодеятельности, спортивных состязаний среди коллективов и организаций. Подтверждающий документ: справка, заверенная администрацией ОУ.				
	нет	1 участие	2-3 участия	4 и более	Документ (стр. ___) Выставляется МАХ балл
	0	2	4	5	
	К7П6: Работа учителя в летнем оздоровительном лагере «Солнышко»				
	нет	да		Документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0		5		
	Средний балл по критерию 7 вычисляется по показателям 1-6.			<b>МАХ - 5,5</b>	
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются.			<b><u>МАХ- 55,1</u></b>	
	<b>ИТОГО:</b>				

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

1. Распределение фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения осуществляется Комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с 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.

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество %
Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5- 10
	Обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда	5-10
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10-20
	Высокое качество организации горячего питания	10- 30
	Уровень исполнения требований РосПотребНадзора	5- 10
	Отсутствие нарушений действующего законодательства. Своевременная и качественная сдача отчетности.	10 - 20
Заместитель директора по УВР	Организация предпрофильного, профильного обучения;	5- 10
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	5-10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	5 -10
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	5-10
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5 -10
	Сохранение контингента учащихся 10-11 классов	5
	Высокий уровень организации аттестации	5

	педагогических работников школы	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
Заместитель директора по ВР	Позитивные результаты деятельности заместителя директора по ВР: Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций	10
	Наличие детской общественной организации	5
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, акций	5
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни	5
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	5
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	5
	Наличие публикаций	5
	Наличие обобщённого опыта работы	10
	Разработка кружков, факультативов, проектов	10
	Выполнение плана воспитательной работы	10
	Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися		10
Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением		20
Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время		10
Обеспечение учащихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы		10
Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации		20
Участие в организации и проведении родительских собраний		10
Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д		10
Наличие обобщенного опыта работы		5
Признание высокого профессионализма социального педагога, наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога		5
Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб,		10

	служб занятости, благотворительными и др. организациями	
	Мониторинг горячего питания	20
	Разработка и реализация социально-значимых проектов, акций.	10
Педагог - библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	5
	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга	5
	Выполнение плана работы библиотеки	5 - 10
	Организация внеклассных мероприятий в каникулярное время	5
	Ведение электронной библиотеки школы	20
	Участие в семинарах, круглых столах, конференциях, конкурсах	20
Секретарь учебной части	Уровень владения ПК (Word, Excel, PowerPoint, Internet, почтовые программы)	20
	Индивидуальные деловые качества: исполнительская дисциплина, соблюдение установленных сроков	10
	Ведение документации: личные дела, личные карточки Т-2, трудовые книжки, приказы директора: по основной деятельности, по личному составу, краткосрочного действия, трудовые договоры.	30
	Исполнение поручений в установленный срок, отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтов и жалоб	20
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	20-50
	Обеспечение безопасности перевозки детей	10-20
	Отсутствие ДТП, замечаний	10-20
Повар	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10
	За дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях	10-20
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	10
	Качественное выполнение трудовых обязанностей	20
	Участие во внеплановых мероприятиях	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	Проведение генеральных уборок	20
Обслуживающий персонал (уборщик ПСП, рабочий по КОРЗ, сторож)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	10-20
	Проведение генеральных уборок	10-20
	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	10-20
	За дополнительный объем работ, не учтенный в должностных обязанностях	10-3030
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	5-10 10
	Выполнение ремонтных работ	20

## Положение о премировании работников

### 1. Общие положения.

- 1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из фонда заработной платы в пределах его экономии;
- 1.3. Премия устанавливается по итогам года совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профкомом, методическим объединением).
- 1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя учреждения.
- 1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

### II. Показатели премирования

- 2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:
  - добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
  - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - строгое соблюдение режима работы школы;
  - дежурство по школе на переменах;
  - отсутствие замечаний по документации;
  - обеспечение высокого качества обучения;
  - активное участие в инновационной деятельности;
  - активное участие в методической работе школы, семинарах;
  - подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
  - проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
  - хорошее состояние учебного кабинета;
  - выполнение общественных поручений;
  - личное участие в конкурсах;
  - замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
  - своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
  - отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
  - умелую организацию работы родительского комитета класса;
  - организацию горячего питания школьников;
  - выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
  - сохранение контингента обучающихся.
- 2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:
  - высокие показатели работы школы;
  - обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении школы на различных уровнях;
  - выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;

- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественную уборку помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

### **III. Показатели единовременного премирования.**

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- доведение заработной платы до целевых показателей, установленных Правительством Саратовской области;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

### **IV. Порядок установления премиальных выплат.**

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе: директора (председатель комиссии); заместителей директора; председателя профсоюзного комитета обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель учреждения:

- издает приказ о премировании работников на основании протокола комиссии или приказа Управления образования администрации Базарно-Карабулакского муниципального района.