

«Согласовано»

Председатель МПК:  /И.И.Каменьщикова
«02» декабря 2016 года

«Утверждаю»
Директор школы:  С.В.Сиротина
приказ № 136 от «02» декабря 2016 года



**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с.Федоровка Федоровского района Саратовской области имени И.С. Гавва**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МОУ СОШ с.Федоровка им.И.С.Гавва (далее – школа) и включает в себя:

- размеры и порядок расчетов окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

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

1.3. В случае, если установленные настоящим положением оклады (оклады, ставки заработной платы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера оказываются ниже действующих должностных окладов (окладов) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам школы при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

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

2.1. Оклады (оклады, ставки заработной платы) работников школы (за исключением руководителей и учителей) определяются с соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс (учителей), определяются по результатам тарификации

согласно приложению № 4 и в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Оклады руководителей устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

2.4. Оклады педагогических работников школы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

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

2.5. 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, работающим в школе, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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 директором школы по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Оплата труда осуществляется:

для педагогических работников - на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по профессиям рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общепрофессиональным профессиям рабочих.

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам школы осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

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

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

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

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению 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;
- иные доплаты.

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. Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

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.

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

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

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

(оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.8. Иные выплаты работникам.

3.4. Конкретный размер доплаты устанавливается директором школы по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам школы 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 – 10%; водителям первого класса -25%.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

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

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

- за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

- за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

- за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

- иным педагогическим работникам (воспитатель, педагог-организатор):

- за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

- за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

- за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

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

3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

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 в Саратовской области";

- 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 в Саратовской области".

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

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

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

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

более 12 лет - 15,7 процента,

от 8 до 12 лет - 9,7 процента,

от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

- мастерам производственного обучения:

более 10 лет – 21,7 процента;

от 5 до 10 лет – 15,7 процента;

от 2 до 5 лет – 9,7 процента;

до 2 лет – 4,7 процента;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется директором школы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по школе с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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 школы 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. Порядок стимулирования работников школы определяется администрацией школы по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда работников школы применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школу;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Приложение №1
к Положению «Об оплате труда работников
МОУ СОШ с.Федоровка
им. И.С. Гавва»

Таблица №1

**Базовые оклады (базовые ставки заработной платы)
педагогических работников (кроме учителей)**

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), старший	8110,00

	вожатый, методист.	
2.	мастер производственного обучения	10136,00

Таблица №2

**Оклады
работников школы (за исключением руководителей, учителей и иных педагогических работников)**

№ п/п	Наименование должности по типам учреждений образования	Должностной оклад (рублей)
1	Заведующий хозяйством	4446
2	Лаборант	4446
3	Библиотекарь	4847
4	Водитель автомобиля, осуществляющий подвоз учащихся	4847
5	Водитель оперативного автомобиля	4648
6	Дворник	4274
7	Гардеробщик	4274
8	Сторож	4292
9	Кухонный рабочий	4292
10	Подсобный рабочий	4292
11	Повар: 3 разряд 4 разряд 5 разряд 6 разряд	4347 4446 4648 4847
12	Кладовщик	4292
13	Инженер по обслуживанию компьютеров	4847
14	Рабочий по комплексному обслуживанию помещений	4292
15	Оператор котельной	4292
16	Техник-электрик	4446
17	Слесарь-сантехник	4847
18	Секретарь руководителя	5602
19	Калькулятор	4347
20	Грузчик	4274
21	Инженер по охране труда	4847
22	Медицинская сестра (диетическая)	6752
23	Специалист по кадрам	4847

**Методика
формирования фонда оплаты труда и стимулирования
работников МОУ СОШ с.Федоровка им. И.С. Гавва**

I. Общие положения

1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МОУ СОШ с.Федоровка им. И.С.Гавва (далее – общеобразовательное учреждение, учреждение).

2. Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x П x Д x У, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

ФОТ цст = ФОТ x ц, где:

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

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

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

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, установленных муниципальными нормативно-правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам (ФОТоу);

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст): $\text{ФОТ}_{\text{оту}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оту}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - коэффициент стимулирующей части.

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

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

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

б) педагогические работники;

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

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

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

и складывается из:

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

ФОТб_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб_{пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТб_{ипп} - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогических работников;

ФОТб_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб_{оп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

пп - доля ФОТ педагогических работников в базовой части ФОТ.

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

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

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

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

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

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

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$Стп = \frac{\sum_{n=1}^{11} (a \times b) \times 52}{n}$, где:

11 11

сумма (а х в) х 52,

n=1 n=1 n

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников:

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТс) включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1 к настоящей Методике;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органами государственного управления учреждения и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников учреждения

22. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} \times \text{И} + \text{Днз} + \text{П}$, где:

O - оклад педагогического работника;

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическому работнику;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2 к настоящей Методике);

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

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждений 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 педагогических работников.

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

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

25. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения (Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда школы приведены в Приложениях № 3, 5), принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

26. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом учреждения по представлению руководителя учреждения с участием представительного органа работников.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

27. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$O_p = O_{ср} \times K$, где:

O_p - оклад руководителя учреждения;

$O_{ср}$ - средний размер окладов педагогических работников учреждения с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогических работников за фактически отведенные часы, установленных в соответствии с пунктом 23 настоящей постановления ;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

- 1 группа - коэффициент 3,0
- 2 группа - коэффициент 2,5
- 3 группа - коэффициент 2,0
- 4 группа - коэффициент 1,5

28. Оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

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

30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5
2	Численность работников учреждения	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград	5
		от 1 до 5 процентов коллектива;	10
от 5 до 10 процентов;	15		
от 10 до 20 процентов;	20		
свыше 20 процентов			

3	Количество реализуемых образовательных программ из расчета за каждую программу	из расчета за каждую программу	10
4	4. Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13	Наличие собственной котельной	наличие	10
14	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20
17	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
19	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
20	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп, 4 и более группы	10 30
21	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5

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

32. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

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

33. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

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

38. Оплата труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

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

Приложение № 1
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников МОУ СОШ с.Федоровка
им.И.С. Гавва

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

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

№ п/п	Виды работ	Компенсационный коэффициент
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии со ст. 147 ТК РФ
2.	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
	за работу в ночное время	не менее 0,35
	за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК
	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
	за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
	за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
	за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
	за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
	за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
	за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
	за заведование учебными мастерскими	0,20
	при наличии комбинированных мастерских	0,35
	за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
	за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
	за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
	за руководство школьными методическими объединениями	0,10
	за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 20 человек размер выплаты определяется пропорционально численности учащихся из расчета на одного обучающегося – 71,43 рубля.

Приложение № 2
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников МОУ СОШ с.Федоровка
им.И.С.Гавва

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

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

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

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

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 6) \text{ Стп} \times \text{Чазі} \times \text{Уі} \times \text{А} \times \text{Кі}$$

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

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

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ п.п	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Кі)
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1

4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника 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 соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации", Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы в ходе образовательного процесса.

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

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

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

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

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетного периода.

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

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя учреждения. Управляющий совет общеобразовательного учреждения создает специальную комиссию, в которую

входит директор учреждения, представители Управляющего совета, методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение Управляющего совета общеобразовательного учреждения 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. 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.

15. 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.

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

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

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

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

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

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

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно или единовременно.

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 качества и результативности труда педагогических работников учреждения

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности педагогических работников МОУ СОШ с.Федоровка им.И.С.Гавва**

	Критерии	Показатели						
1. Уровень предоставляемого содержания образования								
1.	факт	<i>1) участие педагога в инновационной деятельности (в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК, разработка авторских программ, выполнение программ профильного и/или индивидуального обучения, и др.)</i>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов
		школьный эксперимент	муниципальный эксперимент, осуществление профильного обучения		региональный, федеральный эксперимент			
		1	по 2		3			
		<i>2) Применение проектных, исследовательских, ИКТ-технологий обучения и воспитания (оценивается каждый вид)</i>					Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется сумма баллов
		0 – не используются, 1 – частично, 2 – систематически						
		<i>3) Создание педагогом качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, рекомендаций, доклада, проекта, публикации и т.д.)</i>					Подтверждающий документ(стр. ___)	
0 – не создано, 1 – школьный уровень, 2 – муниципальный уровень, 3 – региональный уровень, 4- федеральный уровень						Выставляется сумма баллов		
В целом по критерию выставляется средний балл								
2. Уровень профессиональной культуры педагога								
	факт	<i>1)результативность использования ИКТ в образовательном процессе</i>					Подтверждающий документ (стр. ___)	
		не используются	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических ресурсов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических ресурсов	Своевременное заполнение журнала цифрового оборудования, фиксирование проведенных	Работа учителя-предметника на Dnevnik.ru (выставление отметок, выдача домашних заданий)	Наличие цифрового портфолио в сети Интернет	Выставляется сумма баллов

			самостоятельно разработанных	уроков (ИКТ-поддержка) в Рабочей программе педагога				
	0	1	1	1	1	1		
	<u>2) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов
	<u>доля обучающихся, посещающих у данного педагога элективный курс (от 9 кл.) и/или элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов), выбирающих профильное обучение в старшей школе</u>							
	0	до 50%			более 50%			
	0	1			2			
	<u>3) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики (выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, приказов, своевременная сдача отчетов и иной документации)</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	наличие нарушений			отсутствие нарушений				
	0			2				
	В целом по критерию выставляется средний балл							
	3. Динамика учебных достижений обучающихся							
факт	<u>1) средний уровень достижений обучающихся по итогам ЕГЭ</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	ниже установленного «допустимого» порога	на уровне установленного «допустимого» порога		выше установленного «допустимого» порога	более 60 баллов			
	0	1		2		3		
	<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	менее 30%		30- 59%		более 60%			
0		1		2				

	<u>3) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится на количество классов-комплектов у данного педагога) Информация из отчетов Dnevnik.ru</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	снижение	сохранение	увеличение			
	0	1	2			
В целом по критерию выставляется средний балл						
4. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам						
факт	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	Менее 2 видов деятельности	2 вида деятельности	3 и более видов деятельности			
	1	2	3			
	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов	
	отсутствие	Школьный уровень	муниципальный, сетевой	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 2 и более-2	1 призовое место -2 2 и более - 3	Участие – 1 1 призовое место - 3 2 и более – 4		
факт	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний); количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.); количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности; количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях.</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов	
	отсутствие	школьный	муниципальный, сетевой	более высокий уровень		
	0	1 призовое место -1 2 и более-2	1 призовое место -2 2 и более - 3	Участие – 1 1 призовое место - 3		

				2 и более – 4			
	<i>4) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях школьного, муниципального, регионального, более высокого уровней (в т.ч. сетевые)</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	10-29%	30-49%	Более 50%				
	0	1(школьный уровень) 2(муниципальный уровень) 3(региональный уровень) 4(более высокий уровень)	2(школьный уровень) 3(муниципальный уровень) 4(региональный уровень) 5(более высокий уровень)				
	Один обучающийся учитывается 1 раз						
	В целом по критерию выставляется средний балл						
5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя							
факт	<i>1) Конфликтные ситуации с учащимися и их родителями</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	Наличие и успешное разрешение		Отсутствие конфликтных ситуаций				
	0		2				
	<i>2) количество общешкольных мероприятий, организованных и подготовленных обучающимися данного класса</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	0		1-2	3 и более			
	0		1	2			
	<i>3) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	наличие		снижение	сохранение (отсутствие)			
	0		1	2			
	<i>4) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	

					___)		
	менее 30%	30-79%	Более 80% (наличие призовых мест в конкурсах проектов и т.п.)	Призовое место в конкурсе «Лучший класс». Проект получил материальную поддержку на муниципальном или более высоком уровне			
	0	1	2	3			
	<i>5) участие классных коллективов в конкурсах различного уровня (школьный, муниципальный, сетевой, региональный, др.)</i>				Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	менее 30%	30-79%	Более 80% (запись в приказах)				
	0	1(школьный уровень) 2(муниципальный уровень) 3(региональный уровень) 4(более высокий уровень)	2(школьный уровень) 3(муниципальный уровень) 4(региональный уровень) 5(более высокий уровень)				
	<i>6) Качественная организация дежурств в классе (в начальной школе дежурств по классу)</i>				Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	отсутствие или разово	не всегда	систематически				
	0	1	2				
	<i>7) Своевременная работа кл.руководителя с Dnevnik.ru (расписание, посещаемость, отчетность)</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	отсутствие работы или несвоевременность	имеются небольшие недочеты	системная работа				
	0	1	2				
	<i>8) доля обучающихся класса, охваченных горячим питанием</i>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	Менее 60 %	60-89%	свыше 90%				
	0	1	2				
	В целом по критерию выставляется средний балл						
	6. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе						
	<i>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки,</i>				Подтверждающий документ	Выставляется	

факт	<u>мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов</u>				документ (стр. ___)	сумма баллов
	отсутствие	школьный	муниципальный	более высокий		
	0	1	2	3		
	<u>2) Повышение квалификации и самообразование</u>				Подтверждающий документ(стр. ___)	
	отсутствие	частичное соответствие	полное соответствие			Выставляется МАХ балл
	0	1	2			
	<u>3) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>				Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется сумма баллов
	0	школьный	муниципальный	более высокий		
	0	1	2	3		
	<u>4) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий (не более 6 баллов)</u>				Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется суммарный балл
	0	школьный	муниципальный	более высокий		
	0	по 1 за различные роли	по 2 за различные роли	по 3 за различные роли		
	<u>5) Участие в наполнении школьного сайта контентом</u>				Подтверждающий документ(стр. ___)	
	отсутствие	1-2 материала	систематически			Выставляется МАХ балл
	0	1	2			
	<u>б) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах</u>				Подтверждающий документ(стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	более высокий		

	0	1	2	3			
	<u>7) Соответствие кабинета требованиям СанПин, нормам безопасности, обновление оформления, состояние мебели, учебного оборудования, накопление учебного материала (паспорт кабинета)</u>				Подтверждающий документ(стр. __)	Выставляется МАХ балл	
	Отсутствие работы	работа ведется, но не оформлена	системность, наличие заполненного и постоянно обновляемого паспорта				
	0	1	2				
	<u>8) наличие умений выполнять различные педагогические роли (не более 6 баллов)</u>				Подтверждающий документ(стр. __)		
	Участие в ГИА, ЕГЭ (при отсутствии письменных замечаний с ППЭ)	руководитель ШМО, творческой группы, НОУ, участник летней оздоровительной кампании	Учитель-организатор социальных практик, тьютор, начальник ДОЛ, руководитель РМО			Выставляется суммарный балл	
	1 – организатор, 2 – руководитель	1	2				
	В целом по критерию выставляется средний балл						
	7. Общественная деятельность педагогического работника						
факт	<u>1) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u>				Подтверждающий документ(стр. __)	Выставляется сумма баллов	
	школьной	муниципальной	региональной				
	2-член	3-член	4-член				
	3-руководитель	4-руководитель	5-руководитель				
	<u>2) Качественное дежурство педагога по школе</u>					Выставляется МАХ балл	
	0 – отсутствие	1 – однократно	2 – неоднократно		Подтверждающий документ(стр. __)		
	<u>3) Участие педагога в срочной и/или трудоемкой работе(мобильная группа, подвоз обучающихся, подворный обход и т.п. (оценивается каждый вид работы)</u>					Выставляется сумма баллов	
по 1 – однократно		по 2 – неоднократно		Подтверждающий документ(стр. __)			
В целом по критерию выставляется средний балл							

	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются		
	ИТОГО: K1 _____ + K2 _____ + K3 _____ + K4 _____ + K5 _____ + K6 _____ + K7 _____ = _____		

Результаты проверки:

Директор: _____ /Сиротина С.В. _____ согласен, не согласен (нужное подчеркнуть)

Замечания: _____

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе _____ /Верещагина С.М. _____ согласен, не согласен (нужное подчеркнуть)

Замечания: _____

Педагог-организатор _____ /Церковная Д.С. _____ согласен, не согласен (нужное подчеркнуть)

Замечания: _____

Председатель профсоюзной организации _____ /Каменьщикова И.И. _____ согласен, не согласен (нужное подчеркнуть)

Замечания: _____

Подпись педагога за итоговый балл после проверки _____ баллов _____ (подпись)

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

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

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

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

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

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

	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	обеспечение учащихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу разработки программ элективных курсов
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	участие в организации и проведении родительских собраний
	участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога, наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	граждение: региональный уровень; уровень образовательного учреждения

	Взаимодействие с субъектами профилактики, взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня
	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	наличие портфолио воспитателя
	использование современных педагогических технологий
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся, отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня
	отсутствие случаев травматизма
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	вовлечение учащихся в кружковую работу
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ
	организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
	Участие в методической работе, участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)
руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	
участие в организации и проведении родительских собраний	
наличие документации о планировании и результатах работы	

	воспитателя
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня, результативное участие в конкурсах профессионального мастерства
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	сохранение психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора, победители и призёры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации
	победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения, победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
Разработка факультативов, кружков и т.д.	
Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями. Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся	
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащённость

	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)	
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	систематическое проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Перечень учреждений, организаций должностей,
время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования при определении размеров оплаты труда**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по

	<p>общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
II	II
<p>Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
III	III
<p>Высшие и средние военные образовательные учреждения</p>	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
IV	IV
<p>Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
V	V
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением</p>

подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно- инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры- летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги- психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры- преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе

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

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

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

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

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение №4

к Положению «Об оплате труда работников
МОУ СОШ с.Федоровка им.И.С. Гавва»

Порядок тарификации

педагогических работников общеобразовательного учреждения

1. Месячная заработная плата педагогических работников общеобразовательного учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям (четвертям - в рамках предпрофильной подготовки), то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям (четвертям- в рамках предпрофильной подготовки) .

3. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. руководство кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.