

Согласовано

Председатель Управляющего Совета:
/Темирбулатов К.А./

Председатель профсоюзного комитета
 /Королёва Л.А./

Утверждено
30.12.2010
директор школы
/Герсёнок Т.А./



**Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Мунино Фёдоровского муниципального района,
реализующей программу начального общего, основного общего, среднего (полного)
общего образования**

Раздел 1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений (далее учреждений) Фёдоровского муниципального района, всех видов и типов, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.
- 1.2 Положение предусматривает расчет должностных окладов (далее окладов) работников учреждений, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
 - 1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
 - 1.4. 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.
 - 1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Раздел 2. Порядок формирования окладов

- 2.1. Оклады руководителей, специалистов и других служащих учреждений а также педагогических работников непосредственно не осуществляющих учебный процесс определяются по результатам тарификации в соответствии с приложением № 1 и № 2, и в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Фёдоровского муниципального района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования № 3 к настоящему Положению.
- 2.2. Оклады педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс устанавливаются в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Фёдоровского муниципального района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (приложение № 3).
- 2.3. Уровень образования работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).
- 2.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных

учреждениях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения образования на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же размер оплаты труда.

2.6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.8. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.9. Изменение размеров окладов производится:

при присвоении квалификационной категории – согласно дате, указанной в приказе органа исполнительной власти (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе по учреждению, при условии соблюдения требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

2.10. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений образования несут их руководители.

2.11. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений образования могут быть осуществлены 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. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и тяжелыми условиями труда устанавливаются в размере до 12 процентов, с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов. С 1 января 2009 года указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест 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 снимается.

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-х часов);
 доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 иные доплаты.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы 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-х 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.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) 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) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Иные доплаты:

доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
Учителям за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	до 10

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: по русскому, родному языку и литературе по математике, иностранному языку, черчению, по истории, химии, физике, географии, биологии	15 10 5
Учителям, преподавателям за заведование кабинетами, лабораториями, в общеобразовательных учреждениях	до 10
Учителям за исполнение обязанности мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25
Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 100
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	до 0,05 за каждый работающий компьютер, но не более 0,5
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 15
за работу председателя профкома в учреждении образования	до 20%

- ежемесячная надбавка за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - в размере 1601 рубля;

- ежемесячная надбавка награжденным: медалью К.Д.Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики» - в размере 901 рубля.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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 в следующих размерах:

водителям второго класса - 10 процентов оклада;

водителям первого класса - 25 процентов оклада.

Присвоение 3-го класса производится при наличии у водителя в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», или «С», или только «Д», водитель 2-го класса – «В», «С», «Е», или только «Д» («Д» или «Е»), водитель 1-го класса – «В», «С», «Д» и «Е».

Квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее 3-х лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса в данной организации, квалификация 1-го класса – при непрерывном стаже работы не менее 2-х лет водителя автомобиля 2-го класса в данной организации.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программах;

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

надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

4.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

премия за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев (утвержденных приказом по учреждению), позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.4. Премии 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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах учреждения.

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

4.5. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

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

Учреждением образования разрабатывается, утверждается и согласовывается с представительным органом работников учреждения положение о порядке и размерах установления доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера для данного учреждения на календарный (учебный) год.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования (приложение № 3), принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников и (или) в коллективных договорах. Размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения образования закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.

В учреждениях образования объем стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета, должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на оклады работников учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением образования самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Примерный перечень показателей для оценки результативности труда работников утверждается органом управления образованием.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничивается.

4.6. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Условия, порядок и размеры стимулирования руководителя устанавливаются органами управления образованием.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом управления образованием в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда работников образовательных учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, 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 образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения № 5 к настоящему положению и пунктом 1 приложения № 6 к настоящему положению;

Размер оплаты за один час выше указанной 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.

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 пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5(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 муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

Должностные оклады руководителей учреждений образования всех типов и видов

№ п/ п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории	5900	5610	5404	5142
	I квалификационной категории	5610	5404	5142	4880
2.	Заместитель директора, заведующего высшей квалификационной категории, 1 квалификационной категории	5610	5404	5142	4880
		5404	5142	4880	4640
3	Руководитель структурного подразделения: заведующий, отделением, филиалом и др. высшей квалификационной категории	5404	5142	4880	*
	I квалификационной категории	5142	4880	4640	*

Примечания к таблице:

* Административно-хозяйственные функции в общеобразовательных III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

Таблица №1

Должностные оклады педагогических работников учреждений образования всех типов и видов

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1	2	3	4	5	6
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
1.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания; концертмейстер, музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего), классный воспитатель; социальный педагог, педагог-психолог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель (включая старшего): при стаже пед.работы до 2-х лет при стаже пед.работы от 2-х до 5 лет при стаже пед.работы от 5 до 10 лет при стаже пед.работы от 10 до 20 лет при стаже пед.работы свыше 20 лет	5404	5142	4880	- 4010 4200 4400 4640 4880
2.	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, массажист и другие: при стаже пед.работы до 2-х лет при стаже пед.работы от 2-х до 5 лет при стаже пед.работы от 5 до 10 лет при стаже пед.работы свыше 10 лет	5142	4880	4640	- 4010 4200 4400 4640

Примечания:

1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией или в зависимости от стажа и образования педагогического работника.

2. Приведенные в таблице должностные оклады, в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Лицам, не имеющим высшего профессионального образования оплата труда производится уменьшение оклада на 5 процентов.

3. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,

по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы и им может быть установлен соответствующий должностной оклад.

Таблица № 2

Должностные оклады работников учреждений образования всех видов и типов

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
Заведующий хозяйством со средним профессиональным образованием и стажем работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	3330
Лаборант	3330
Библиотекарь	4400
Первой категории	4010
Второй категории	3630
Без категории	
Заведующий библиотекой	5142
Водитель автобуса	3481
дворник	3201
гардеробщик	3201
сторож	3215
Подсобный рабочий	3215
повар	3215, 3256, 3330, 3630
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3215
Оператор котельной	3215
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования 2-6 разряд	3215, 3256, 3330, 3481, 3630

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Мунино

Методика

формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Мунино Фёдоровского муниципального района, реализующего программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования

I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящая методика применяется по вопросам системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Мунино (далее - учреждения), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

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 общеобразовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

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

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

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

I. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного 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:

$$\text{ФОТ} = \text{N} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{У}, \text{ где:}$$

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:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

- 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 органом исполнительной власти в сфере образования 1 раз в год 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 не должен превышать 5 процентов.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме 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 должностным 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):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

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 образовательного учреждения, включая:

- а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог 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:

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

- ФОТб ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

- ФОТб пп – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФОТб ипп – базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;
- 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в [приложении N 1](#) к настоящей методике.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times v) \times 52}, \text{ где:}$$

- Стп - стоимость 1 ученико-часа;
 52 - количество недель в календарном году;
 34 - количество недель в учебном году;
 ФОТаз - часть оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с [приложением N 1](#) к настоящей Методике; повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом; доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

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 педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
 дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
 специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее 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 (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) - 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;

д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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;

1. а) индивидуальное обучение и обучение в классах компенсирующего обучения, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

2. б) при проведении занятий по иностранному языку, трудовому обучению в 5-11 классах, физической культуре в 5-11 кл., по информатике и вычислительной технике, допускается деление класса на 2 группы расчёт окладов производится преподавателю каждой группы за количество часов по учебному плану с полной наполняемостью классов.

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2 к настоящей методике).

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

VII. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

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

$$\text{ЗПбч} = O + C + B, \text{ где:}$$

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда;

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

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

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

25. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

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

26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в **приложениях N 3-5** к настоящей методике.

IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

27. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения (при исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения размера заработной платы руководителя образовательного учреждения, не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а так же доплаты за наличие почётного звания, государственных наград, учёные степени) и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПпср \times К, \text{ где:}$$

- ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;
- ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;
- К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

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

28. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 95 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам 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 ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

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

К объемным 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	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	до 15
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета,	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом	за каждый вид	до 50

	земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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.

Приложение N 1
к методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

Рекомендуемый перечень
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть
фонда оплаты труда учреждения

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.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
работающим в сельской местности	0,30
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	до 0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	до 0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	до 0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	до 0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10
за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
за заведование учебно-опытными (учебными)	до 0,25

участками учреждений	
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	до 0,05 за каждый работающий компьютер, но не более 0,5
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15
за работу председателя профкома в учреждении образования	до 0,20

Приложение N 2
к методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

положение
по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную
занятость

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:

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 6) \text{ Стп} \times \text{Чаз}i \times \text{У}i \times \text{А} \times \text{К}i$$

- Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
- Чаз_i - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;
- У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;
- А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
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.

**Приложение N 3
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино**

**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".
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. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления 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 отчетных периодов.
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 в соответствии с локальными правовыми актами учреждения по представлению руководителя учреждения.
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 органов государственного-общественного управления 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 VI 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 путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь 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 декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1-16					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется

						максимально возможный балл	
	0	2	6	12	16		
	2) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)						
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	3) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)						
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	4) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете						
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	5) Доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)						
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
	0	2	6	12	16		
	6) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы)						
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов						
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент				
	8		10		16		
Итого по критерию 1:							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога						
	Максимальный балл по критерию 2-15						
	1) Доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставляется максимальный возможный балл	
	менее 20%	20-39%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	11	15		
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
	15	15	15	15	15	15	
	3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
	использование на уроках метода защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	выставляется сумма баллов	

		(более 30% занятий)	проектов школьного уровня	проектов муниципального уровня	проектов регионального уровня	проектов более высокого уровня	
		1	2	3	4	5	
		4) Результативность исследовательской деятельности учителя					
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
		1	2	3	4	5	
		5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					
		а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл.)					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	15	
		б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	15	
		Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):					
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3-17					
		1) Доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ					
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		выставляется максимальный возможный балл
		0	5	12	17		
		2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки					
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		выставляется максимальный возможный балл
		0	5	12	17		
		3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом					
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%	выставляется максимальный возможный балл
		0	3	5	12	17	
		4) Динамика качества знаний в течение текущего учебного года					
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	выставляется максимальный возможный балл
		2	5	7	12	17	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы					
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		выставляется максимальный возможный балл
		0	5	12	17		
		6) Доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине					
		выставляется максимальный возможный балл					

		менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
		0	5	10	17			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):								
4.	Результативность неаудиторной деятельности преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4-16						
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					выставляется максимальный возможный балл	
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности				
		8	10	16				
		2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 2 и более - 13	1 призовое место - 13, 2 и более - 14	1 призовое место - 14, 2 и более - 16		
		3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий# (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 2 и более - 13	1 призовое место - 13, 2 и более - 14	1 призовое место - 14, 2 и более - 16		
		4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 2 и более - 13	1 призовое место - 13, 2 и более - 14	1 призовое место - 14, 1 и более - 16		
		5) Количество призовых# на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
		0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 2 и более - 13	1 призовое место - 13, 2 и более - 14	1 призовое место - 14, 2 и более - 16		
		6) Количество призовых# при участии в спортивных состязаниях					выставляется максимальный возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)		
				0	1 призовое место - 11, 2 и более - 12	1 призовое место - 12, 13,	1 призовое место - 14,	

		2 и более - 13	2 и более - 14	2 и более - 16		
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе					выставляется максимальный возможный балл	
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе			
6	12	12	16			
8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					выставляется максимальный возможный балл	
10-29%	30-39%	40-50%	более 50%			
5	8	12	16			
Один обучающийся учитывается 1 раз						
9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимальный возможный балл	
30-49%	50-69%	70-100%				
5	8	16				
10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					выставляется максимальный возможный балл	
мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций			
0	8	12	16			
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):						
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5-15				
	1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя				выставляется максимальный возможный балл	
	30-49%	50-69%	70-100%			
	5	8	15			
	2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя				выставляется максимальный возможный балл	
	30-49%	50-69%	70-100%			
	5	8	15			
	3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса				выставляется максимальный возможный балл	
	0	1%	3%	5%	более 10%	
	0	2	5	10	15	
	4) Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете				выставляется максимальный возможный балл	
	увеличение	сохранение	снижение			
	0	3	15			
	5) Доля родителей, участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах				выставляется максимальный возможный балл	
	0	2%	3%	5%	10% и более	
	0	2	5	10	15	

		6) Доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					выставляется максимальный возможный балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"			
0	2	5	10	15			
		7) Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимальный возможный балл
0		1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов			
0		10		15			
		8) Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
		9) Доля учащихся 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.) К5П9					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
		10) Доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более			
0	4	8	12	15			
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):							
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6-16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16			
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16			
		3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16			
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых					выставляется максимальный возможный балл

		специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					
		0	школьный	муници- пальный	регио- нальный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):							
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7-5					
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член, 3 - руководи- тель	3 - член, 4 - руководи- тель	4 - член, 5 - руководитель			
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член, 3 - руководитель	3 - член, 4 руководитель	4 - член, - 5 - руководитель			
		3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член, 3 - руководитель	3 - член, 4 - руководитель	4 - член, 5 - руководитель			
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):							
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)							

**Приложение N 4
к методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы
работников муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино**

**Положение
о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей
учреждений**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:
достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;
участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном учреждении.
4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:
материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.
5. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
 развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
 стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;
 организация различных форм внеклассной работы;
 снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних,
 отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных учащимися;
 высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
 занятость учащихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
 исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
 отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
 объемы привлечения внебюджетных средств;
 повышение заработной платы работников;
 призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
 снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
 организация обеспечения учащихся горячим питанием;
 организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

III. Порядок стимулирования

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, общественности и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о премировании.

Решение о премировании, размере и периодичности согласовывается с общественным советом при муниципальном органе управления образования.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь либо единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

4. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию 1-30					
		1) Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации				выставляется максимальный возможный балл	
		до 40%	40-59%	60-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		2) Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации				выставляется максимальный возможный балл	
		до 40%	40-59%	60-79%	80-100%		
		0	10	25	30		
		3) Доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам				выставляется максимальный балл	
		до 10 %		10% и более			
		0		30			
		4) Качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом				выставляется максимальный возможный балл	
		0	+1%	+2%	+3%		+4% и более
		0	5	10	25	30	
		5) Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций				выставляется максимальный возможный балл	
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%		более 15%
		0	5	15	25	30	
		6) Наличие экспериментальной площадки				выставляется максимальный возможный балл	
		Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет		
		30	20	10	0		
		7) Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения				выставляется максимальный балл	
		имеется хотя бы один класс	менее 50%	50-75%	Более 75%		
5	15	25	30				
8) Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения				выставляется максимальный балл			
имеется хотя бы один класс	менее 50%	50-75%	более 75%				
5	10	15	30				
9) Доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)				выставляется максимальный балл			
0	1-5%	6-19%	более 20%				
0	10	20	30				
10) Динамика контингента				выставляется средний балл			
доля прибывших из других ОУ		доля выбывших из ОУ			отчисление по не уважительным причинам		
более 5% - 30		менее 5% - 30		нет - 30			
11) Соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе				выставляется максимальный балл			
образовательным потребностям (на основе							

		диагностики участников образовательного процесса)					
		менее 50%	51-70%	71-99%	100%		
		0	10	25	30		
		12) Наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей				выставляется максимальный балл	
		да		нет			
		30		0			
Итого по критерию 1:							
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2-30					
		1) Наличие вакансий				выставляется максимальный балл	
		Да		Нет			
		0		30			
		2) Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию				выставляется максимальный возможный балл	
		0	0-10%	10-20%	20-50%	свыше 50%	
		0	5	10	20	30	
		3) Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию				выставляется максимальный балл	
		0	0-20%	20-40%	40-70%	свыше 70%	
		0	5	10	20	30	
		4) Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет				выставляется максимальный возможный балл	
		менее 100%		100%			
		0		30			
		5) Доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года					
		а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года				выставляется максимальный возможный балл	
		0	ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
		0	10		30		
		б) доля учителей, участвующих в конференциях				выставляется максимальный возможный балл	
		0	0-20%	20-40%	40-70%	свыше 70%	
		0	5	15	20	30	
		в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой				выставляется максимальный возможный балл	
		0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
		0	5	10	20	30	
	6) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета						
	канализация	горячее и холодное водоснабжение		пищеблок	лицензированный медкабинет	выставляется сумма баллов	
	7,5	7,5		7,5	7,5		
	7) Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся к лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)						
	Компьютерные	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет		выставляется сумма	

классы			химии	баллов
7,5	7,5	7,5	7,5	
8) Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)				выставляется максимальный возможный балл
до 0,5 тыс. кв.м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв.м	от 1,5 до 3 тыс. кв.м	более 3 тыс. кв.м	
5	10	20	30	
9) Доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами				выставляется максимальный возможный балл
0	20%	30%	40-49%	50% и более
0	5	10	15	30
10) Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса				выставляется максимальный возможный балл
а) заболеваемость в днях на 1 ребенка				
>8	6-8	4-5	2-3	0-1
0	4	8	20	30
б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога				выставляется максимальный возможный балл
>8	6-8	4-5	2-3	0-1
0	4	8	20	0
в) доля учащихся, охваченных горячим питанием				выставляется максимальный возможный балл
меньше 70%		71-80%	81-90%	91-100%
0		8	15	30
11) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, "тревожной кнопки", наличие договора со специализированной охраной				выставляется максимальный возможный балл
пожарная сигнализация		"Тревожная кнопка"	охрана	
10		10	10	
12) Наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период				выставляется максимальный возможный балл
да		нет		
0		30		
13) Обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса				выставляется сумма баллов
педагог-психолог		социальный педагог	логопед	
10		10	10	
б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации				выставляется максимальный возможный балл
10-39%		40-59%	60-80%	более 80%
5		10	20	30
Итого по критерию 2:				
3.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию 3-15		
1) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних				выставляется максимальный возможный балл
снижение		сохранение	увеличение	
15		5	0	
2) Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование				выставляется максимальный возможный балл
0		1-2	3-5	6 и более

			0	5	10	15	
		3) Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.					выставляется максимальный возможный балл
			0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
			0	2	5	12	15
		4) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)					выставляется максимальный возможный балл
			наличие		отсутствие		
			0		15		
		5) Отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися					выставляется максимальный возможный балл
			наличие		отсутствие		
			0		15		
		6) Доля учащихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности					выставляется максимальный возможный балл
			менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%
			0	5	7	12	15
		7) Использование утвержденных моделей воспитательных систем					выставляется максимальный возможный балл
			наличие		отсутствие		
			15		0		
Итого по критерию 3:							
4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию 4-10					
		1) Доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях					выставляется максимальный возможный балл
			0	До 10%	10-30%	30-70%	более 70%
			0	2	5	8	10
		2) Число положительных публикаций в СМИ за отчетный период					выставляется максимальный возможный балл
			0	1	2-5	5-10	более 10
			0	2	4	8	10
		3) Наличие общественной организации выпускников					выставляется максимальный возможный балл
			да		нет		
			10		0		
		4) Количество мероприятий с активным участием родителей					выставляется максимальный возможный балл
			0	1-2	3-5	более 5	
			0	6	8	10	
		5) Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО					выставляется максимально возможный балл
			да		нет		
		0		10			
Итого по критерию 4:							
5.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию 5-15					
		1) Наличие автоматизированной системы управления					выставляется максимальный

					возможный балл
да		нет			
2) Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности					выставляется максимальный возможный балл
да		нет			
15		0			
3) Наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО					выставляется максимальный возможный балл
да		нет			
15		0			
4) Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций					выставляется максимальный возможный балл
да		нет			
0		15			
5) Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования					выставляется максимальный возможный балл
наличие		отсутствие			
0		15			
6) Доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период					выставляется максимальный возможный балл
5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	свыше 25%	
2	4	7	10	15	
Итого по критерию 5:					
Итого (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются):					

Приложение N 5
к методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

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

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Рекомендуемые 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 жильем, 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 разработка 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 правомерные действия социального педагога
награждение: 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 продленного 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 продленного 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 продленного дня результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	

	<p>проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)</p>
	<p>участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)</p>
	<p>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя</p>
	<p>сохранение психологического климата в группе продленного дня</p>
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора победители и призеры конкурсов детских общественных организаций</p>
	<p>наличие детской общественной организации</p>
	<p>победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.</p>
	<p>высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни</p>
	<p>сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p>
	<p>активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p>
	<p>Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p>
	<p>наличие публикаций</p>
	<p>наличие обобщенного опыта работы</p>
	<p>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.)</p>
	<p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p>
	<p>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</p>
Педагог-психолог	<p>наличие кабинета, его оснащенность</p>
	<p>подготовка дидактического и раздаточного материала</p>
	<p>результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций</p>
	<p>проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)</p>

	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
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.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Мунино

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в общеобразовательных учреждениях.

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям V-XI (XII) классов общеобразовательных учреждений;

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям I-IV классов образовательных учреждений, общеобразовательных школ; учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 30 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям, воспитателям групп продленного дня общеобразовательных учреждений, пришкольных интернатов;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым; преподавателям – организаторам (основ безопасности жизни деятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений;

3. Должностные оклады учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся I-ого класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка

образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

5. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 36 часов работы в неделю.

6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2 – 5, составляет 40 часов в неделю.

7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Руководители структурных подразделений дошкольного образования обязаны вести воспитательскую работу с детьми не менее 3-х часов в день в учреждениях с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп, с круглосуточным пребыванием детей).

9. Ставки заработной платы перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

10. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 9, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 9, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

11. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Преподавательская работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательного учреждения.

11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также

педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считается.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с. Мунино

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом,</p>

	методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа(служба)на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	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
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
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	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника

следственные изоляторы	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, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

1.1. 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 при определении должностных окладов.

1.2. 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 (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

1.3. 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 в пункте 1.2;

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); 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.

1.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1.2 и 1.3 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, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

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.

1.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования)

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений 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:

педагогическим работникам 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 педагогических работников;

педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной 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 педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3. При невыполнении по независящим от педагогических работников причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

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