

Согласованно
Председатель Управляющего Совета
МОУ «СОШ р.п. Духовницкое»
Е.А.Растопшин
31.10.2022г

Согласованно
Председатель профкома
МОУ «СОШ р.п. Духовницкое»
Т.А Аксенова
31.10.2022г

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ р.п. Духовницкое»
Т.А. Фролова/
31.10.2022г

Принято на Педагогическом совете

« Протокол № 2 от 31.10.2022г

Положение об оплате труда работников МОУ «СОШ р.п. Духовницкое Духовницкого района Саратовской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МОУ «СОШ р.п. Духовницкое» (далее – учреждения), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования. и включает в себя:

- 1) формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ «СОШ р.п. Духовницкое» (приложение №1);
- 2) Порядок установления выплаты компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения (приложение №2);
- 3) Порядок установления доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость Приложение №3);
- 4) Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ р.п. Духовницкое», имеющих аудиторную занятость (приложение №4);
- 5) Положение о распределении фонда стимулирования руководителей учреждений (приложение №5).

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников
МОУ «СОШ р.п. Духовницкое»
Духовницкого района

Формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ «СОШ р.п. Духовницкое»

І. Общие положения

1. 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.

ІІ. 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 областному нормативу финансирования (равен 1);

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент 1;

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

У - количество учащихся в учреждении.

III. Формирование фонда стимулирования руководителей учреждений

4. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя учреждения по следующей формуле:

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

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ц - процент фонда стимулирования.

5. Фонд стимулирования руководителя учреждения определяется в размере 1% от фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений по результатам труда определяются в Положении о распределении фонда стимулирования руководителей учреждений приведенного в Приложении №5.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение самостоятельно 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 (ФОТ_{оу});

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

Норматив финансирования позволит 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 (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно в пределах до 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) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего 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, инспектор 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{тип}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществ-

ляющего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

8. 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 превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

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

11. 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

12. 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.

13. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно, но не должен превышать 0,3.

14. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

15. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть 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 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, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

ФОТаз x 34

Стп = -----

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a - количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

b - 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.

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

18. Специальная часть 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 и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;

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

19. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно 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 особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (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, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

Количество обучающихся по предмету в каждом классе малокомплектных и приравненных к ним школах определяется по средней наполняемости класса по образовательному учреждению;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2).

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

VII. Гарантии работникам общеобразовательных учреждений

22. Заработная плата молодым специалистам с педагогическим образованием в общеобразовательных учреждениях устанавливается на уровне средней заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях за счет выплаты надбавки за период установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений подработников.

23. Размер оклада увеличивается (индексируется) в соответствии с решением районного Собрания Духовницкого муниципального района о бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). При увеличении (индексации) размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

24. Размер оклада увеличивается (индексируется) педагогическим работникам на основании Постановления Главы Духовницкого муниципального района. При увеличении (индексации) размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

24. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии), доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

- а) качество и общедоступность общего образования;
- б) обеспечение современных условий для осуществления учебного процесса;
- в) формирование системы воспитательной работы.

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

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения

27. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается Управлением образования на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times К, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - 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.

При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

28. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

29. 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 др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
3	Наличие филиалов (структурное отделение)	за каждый: до 100 чел.	20
		от 100 до 200 чел.	30
		свыше 200 чел.	50
4	Наличие групп продлённого дня		20
5	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	из расчёта за каждого	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
9	Наличие: - автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3
10	Наличие учебно - опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
11	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
12	Наличие обучающихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося	0,5
13	Наличие в учреждении классов обучающихся со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1

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

№ 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.	общеобразовательные учреждения.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

31. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год .

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

32. 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.

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

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

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

35. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

36. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МОУ « СОШ им.Г.И.Марчука р.п. Духовницкое»
Духовницкого района

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 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.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной заня- тости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	
- поварам	0,12
- работники по комплексному обслуживанию	0,10
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,05
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,05
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,05
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами	0,10
За работу с дисплеями в кабинете информатики	0,12
за работу лабораторию в кабинетах физики, химии	0,10
За работу лаборанта	1000
за заведование учебными кабинетами	0,02
при наличии комбинированных мастерских	3000
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,20
За работу логопедических работ	0,20
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за руководство районными методическими объединениями	0,05
За ведение школьного сайта	2000
За вредность по аттестации рабочих мест	0,04
книгоиздательские	100 руб
За педагогического наставника	2000
Почетные работники образования	901 р

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
Заслуженный учитель РФ	1601р
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МОУ « СОШ р.п. Духовницкое»

Порядок установления 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:

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times У_i \times Чаз_i \times А \times К_i$$

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

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	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1

4.	Подготовка призеров региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,2
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	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 №4
к Положению об оплате труда работников
общеобразовательных учреждений
Духовницкого района

Порядок 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 регулирует порядок распределения 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 определяется учреждением самостоятельно.

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. Разработка критериев относится к компетенции учреждения. Критерии разрабатываются в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений.(п V)

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 органами государственного-общественного управления

учреждения образования по представлению руководителя учреждения, (комиссией по стимулирующей части работников)В состав комиссии входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

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

11. Отчетный период заполнения портфолио составляет один отработанный учебный год, оплата производится с 1 сентября по 31 августа последующего учебного года.

12. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления.

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

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

15. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются: единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

16. 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;

региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников; региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

23. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за определённый период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно в течении года последующего.

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. Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений.

№ п/п	Показатели результативности деятельности педагогического работника образовательного учреждения	Критерии эффективности
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Количество дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) Охват обучающихся (в процентах от общего количества).
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Количество организованных педагогом системных исследований, наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. Охват обучающихся (в процентах от общего количества).
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Показатели результативности по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Количество мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Охват родительской общественности (в процентах от общего количества).
5.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Количество олимпиад, конкурсов, соревнований и др., в которых приняли участие обучающиеся. Охват обучающихся (в процентах от общего количества). Результативность.
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	Количество и качество коллективных педагогических проектов, в которых принял участие педагог. Результативность.
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Факт участия педагога в разработке основной образовательной программы. Результативность по итогам реализации основной образовательной программы
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся (в процентах от общего количества). Результативность участия обучающихся в соревнованиях различных уровней. Количество спортивных секций.

9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Охват обучающихся из социально неблагополучных семей воспитательной работой. Наличие программ социальной реабилитации
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Заведование кабинетом, музеем и пр. Наличие паспорта и программы развития кабинета, музея и пр.

Положение о распределении фонда стимулирования руководителей учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Фонд стимулирования руководителя учреждения определяется в размере 1% от фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются и производятся в соответствии с приказом Управления образования.

2. Условия распределения фонда стимулирования

2.1. Распределение фонда производится на осуществление следующих выплат стимулирующего характера:

- а) ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- б) ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год;

2.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании», выплачиваются в размерах, установленных Законом.

2.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом б) пункта 2.1. Положения, производятся в соответствии с показателями эффективности работы руководителей учреждений по итогам работы за год согласно приложению №1 к настоящему Положению.

3. Порядок распределения ежемесячных стимулирующих выплат

3.1. Распределение ежемесячных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений осуществляется комиссией, созданной при Управлении образования.

3.2. Руководители учреждений представляют в комиссию информацию о достижении установленных критериев при выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения (Портфолио).

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

3.3. Комиссия проводит анализ выполнения (невыполнения) показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам за год, определяет степень их исполнения, оценивая баллами.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии, оформленного протоколом.

3.4. Конкретный размер ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за

год определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина фонда (в рублях), исключая часть, предусматриваемую на ежемесячные выплаты за почетное звание, делится на сумму максимально возможного количества баллов по критериям оценки деятельности руководителя учреждения.

3.5. Распределение и установление ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с достигнутыми критериями показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляется один раз в год. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям учреждений производятся до 31 декабря текущего года.

3.6. Не использованные в течение календарного года средства фонда стимулирования руководителю могут быть использованы на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

3.7. Объем средств, направленных на стимулирующие выплаты, не может превышать размера фонда стимулирования руководителя, установленного приказом начальника Управления образования на очередной финансовый год.

Портфолио учителя _____
(предмет)
 МОУ «СОШ им. Г.И. Марчука р.п. Духовницкое Духовницкого района Саратовской области»

(Ф.И.О. полностью)
 Критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника учреждения
 за период с _____ по _____

№	Критерии	Показатели		Наб ран ный бал л	Стр. порт фо лио	Выс тавл яетс я сум ма балл ов, но не боле е 8
1.	Уровень предоставл яемого содержани я образован ия	Максимальный балл по критерию - 8				
		2) Доля обучающихся, занимающихся по программам адаптированного обучения (если учитель пишет отдельную программу) К1П1				
		1 – 2 ученика	3 и более учеников			
		5	8			
Максимальный балл по критерию - 8						

2	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 10						Выставляемый средний балл
		1) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К2П1						
		Участие учителя в педагогических тестированиях в режиме on-line с предоставлением документов, не более 3-х		Участие учителя в вебинарах, не более 3-х				
		3 б. за каждый		3 б. за каждый				
		2) Результативность проектной и исследовательской деятельности учителя К2П2						Выставляемая сумма баллов
		Наличие выступлений на педсоветах/на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	Наличие выступлений на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	Наличие выступлений на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня (очно/заочно)	Наличие выступлений на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)			
		2/3	4	5/3	3			
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-2 для всех учителей								
Максимальный балл по критерию - 10								

3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 20						Выс- авля- ется макс- имал- ьный возм- ожн- ый балл
		1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), набравших более половины от максимально возможных баллов (для учителей, обязательных для сдачи экзаменов) КЗП1						
		Менее 50 %	50-59 %	60-70 %	Более 70 %			
		2	5	7	10			
		2) Доля обучающихся, принимавших участие в ЕГЭ и переступивших минимальный порог (для учителей – предметников, предметов по выбору) КЗП2						
		1-5 учащихся	6-10 учащихся	11-15 уч-ся	16-20 уч-ся	Более 20 уч-ся		
		2	3	5	7	10		
		3) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки (для учителей, обязательных для сдачи экзаменов) КЗП3						
		Сдали без подтверждения	Менее 50 %	50-59 %	60-70 %	Более 70 %		
		1	3	5	7	10		
		4) Доля обучающихся, принимавших участие в ОГЭ и подтвердивших годовые отметки (для учителей – предметников, предметов по выбору) КЗП4						
		1-5 учащихся	6-10 уч-ся	11-15 уч-ся	16-20 уч-ся	Более 20 уч-ся		
2	3	5	7	10				
5) доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки по итогам ВПР (или контрольных срезов на конец года) КЗП5								
Менее 50 %	50-59 %	60-70 %	Более 70 %					
0	5	7	10					
В целом по критерию выставляется сумма баллов, но не более 20 б.								

4.	Результативность индивидуальной работы с обучающимися	Максимальный балл по критерию - 16										Выставляются суммарные баллы, но не более 16		
		1) Индивидуальная работа с обучающимися К4П1												
		Со слабоуспевающими				Подготовка к экзаменам 9, 11 классы, мониторингам – 4 классы			Индивидуальная работа по проектной деятельности 3-9 классы					
		1 - 3 чел.	4-6 чел.	7-9 чел.	10 и более	0 – 10 чел.	10-20 чел.	20-30 чел.	1 проект	2проекта				
		2	3	5	6	5	8	12	2	4				
		Максимальный балл по критерию - 16												

5.	Результативность неаудиторной деятельности <u>по преподаваемым предметам</u>	Максимальный балл по критерию -16					Выставляется средний балл
		1) Количество призовых мест, обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах, кроме Всероссийской олимпиады К5П1					
		муниципальный	региональный	Более высокий уровень			
		1 призовое место – 3 + 1 б. за каждое последующее место в том же конкурсе участие –0,5 б. за каждый конкурс, если нет призового места	1 призовое место – 5 + 3 б. за каждое последующее место в том же конкурсе участие – 1 б. за каждый конкурс, если нет призового места	1 призовое место – 5 + 2 б. за каждую последующую победу в том же конкурсе участие- 1 за каждый конкурс, если нет призового места			
		2) количество призовых мест, обучающихся по итогам участия во Всероссийских предметных олимпиадах (наша ежегодная) К5П2					Выставляется средний балл
		школьный	муниципальный	региональный	Более высокий уровень		
		1 призовое место – 5 + 1 б. за каждое последующее призовое место. Участие без призовых мест – 1 б. Данный показатель учитывается применительно ко второму предмету	1 призовое место – 6+ 2 б. за каждое последующее место, участие –1 б., если нет призового места	1 призовое место – 10 + 3 б. за каждое последующее место, участие – 2 б. за каждого участника, исключая призовые места	1 призовое место – 12 + 3 б. за каждую последующую победу, участие- 2 за каждый конкурс		
		3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий, включая мероприятия художественно-эстетической направленности и военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой направленности, социально-психологической направленности, проектная деятельность (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К5П3					Выставляется средний балл
		школьный	муниципальный	Региональный и более высокий уровень			
		1 призовое место – 3 + 1 б. за каждое последующее место в том же конкурсе Участие без победы – 2 б. Данный показатель распространяется и на другие конкурсы	1 призовое место – 4 + 1 б. за каждое последующее призовое место в том же конкурсе, Участие без победы – 2 б. Данный показатель распространяется и на другие конкурсы	1 призовое место – 4 + 1 б. за каждое последующее призовое место в этом же конкурсе, участие без победы – 1 б. Данный показатель распространяется и на другие конкурсы			
		4) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях. Только для преподавателей физической культуры К5П4					Выставляется средний балл
		школьный	муниципальный	Региональный и более высокий уровень			

		1 призовое место – 3 + 1 б. за каждый последующий конкурс	1 призовое место – 4 + 1 б. за каждое последующее призовое место в этом же конкурсе, участие – по 0,5 б. Данный показатель распространяется и на другие конкурсы	1 призовое место – 6 + 2 б. за каждое последующее призовое место в этом же конкурсе, участие – 1 б. Данный показатель распространяется и на другие конкурсы			балл	
		5) Количество обучающихся данного педагога, награжденных значками ГТО. Только для преподавателей физической культуры К5П5						Выставля ется средн ий балл
		Бронза		Серебро		Золото		
		1-6 уч-ся	7-10	1-6 уч-ся	7-10	1-6 уч-ся	7-10	
		2	3	5	6	7	8	
		6) Организация и проведение учителем внеклассных мероприятий по предмету, учитывая, что предметная неделя – это одно мероприятие К5П6						Выстав ляется максим альный балл
		1		2		3		
		3		5		7		

В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6, относящимся к конкретному предмету. Показатель 3 распространяется на всех.

Максимальный балл по критерию -16