

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа с. Ивантеевка имени
И.Ф.Дрёмова
Саратовской области»

«РАССМОТРЕНО» на заседании педагогического совета МОУ «СОШ с. Ивантеевка им. И.Ф. Дрёмова» протокол <u>№ 1 от «28» августа 2023</u> <u>г.</u> на заседании профсоюзного комитета Председатель ПК МОУ «СОШ с.Ивантеевка им. И.Ф. Дрёмова» _____Думитреску Ж.В. 29.08.2023 г.	«СОГЛАСОВАНО» с Управляющим советом МОУ «СОШ с. Ивантеевка им. И.Ф. Дрёмова» Протокол № 1 от <u>«29»</u> <u>августа 2023 г.</u>	«УТВЕРЖДЕНО» приказом МОУ «СОШ с. Ивантеевка им. И.Ф. Дрёмова» №124от <u>«01» сентября 2023 г</u>
---	---	---

Положение об оплате труда
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова Саратовской области»

I. Общие положения.

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

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

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

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

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

- областного норматива, финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее -норматива финансирования); ;
- количества обучающихся в организации;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательной деятельности, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации.

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

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательным организациям самостоятельно.

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

- а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);
- б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебную деятельность (учитель, преподаватель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы 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 комплексному обслуживанию зданий и др.).

и складывается из:

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

ФОТ_б ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала:

ФОТ_б пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

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.

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание, при этом:

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

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год (абзац с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 08.12.2008 N 478-П, см. предыдущую редакцию).

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

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

пп - доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

2.7. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{п.п.}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{п.п.},$$

где п.п. — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, в базовой части ФОТ.

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

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность $\text{ФОТ}_{\text{п.п.}}$, состоит из общей части ($\text{ФОТ}_{\text{б}}$) и специальной части ($\text{ФОТ}_{\text{с}}$).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{п.п.}} \times \text{с},$$

где с — коэффициент размера специальной части $\text{ФОТ}_{\text{п.п.}}$, который устанавливается организацией самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющие

образовательную деятельность, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

3.3. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, 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 учебную деятельность (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$ФОТ_o = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз}.$$

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой организацией индивидуально в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебную деятельность (ФОТ_{аз}) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Ивантеевского района.

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

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

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

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

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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.

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

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

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

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

3.8.Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

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

О - оклад педагогического работника;

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2 к настоящей Методике);

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

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

3.8. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

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

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

$$O = O_r \times K, \text{ где:}$$

$$O_r \text{ — пср}$$

O - оклад руководителя учреждения;

O_r

O_r - средний размер окладов педагогических работников данного

пср учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с

учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях

неумещения базовой части оплаты труда педагогических работников

за фактически отведенные часы, установленных в соответствии

с пунктом 23 настоящего постановления;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

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

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

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

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

5.4 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.

5.5 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.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников учреждения	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную	0,5

		категорию;	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15
		свыше 20 процентов	20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного	наличие	20

	участка (не менее 0,5 га), теплиц		
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической	из расчета за каждого студента	0,5

	практики студентов профессиональных образовательных организаций		
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп, 4 и более группы	10 30
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5

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

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

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

5. 7 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.

5.8 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. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним

пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

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

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

"Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

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

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

Приложение №1

Виды работ	Компенсационный коэффициент
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
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за работу в специальном (коррекционном классе)	0,15-0,20
за организацию и осуществление дистанционного обучения	до 0,25
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 – 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 – 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии, обществознанию, информатике	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10

Виды работ	Компенсационный коэффициент
за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждения	до 0,25
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 руководство школьными методическими объединениями, НОО	до 0,10
за руководство творческими группами	до 0,10
за осуществление подвоза обучающихся	до 0,35
за осуществление делопроизводства	до 0,15
За охрану труда	0,25
Водителю за 1 класс	0,25

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова»

Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова » за неаудиторную
занятость.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

1.2. Неаудиторная занятость с обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательной деятельности, обеспечивающей формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: закон РФ «Об образовании в РФ, приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения

Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

1.4. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

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

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

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

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

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательной деятельности.

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

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

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

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

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

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ.

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

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

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;
- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и Управляющим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных

услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости в год на 1 сентября (в случае необходимости дважды в год на 1 сентября и 1 января).

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Виды работ с обучающимися:

осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

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

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

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

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

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

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

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

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

5.ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ.

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№ і	Вид неаудиторной занятости	Кэф фице нт	Норма времени	Формы отчетности
1	-Осуществление функций классного руководителя; - работа с родителями	1	До 4 часов в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуально

				м плате работы
2	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ЕГЭ 10-11 класс	0,5 0,5	0,5 - 1 час в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
5	Подготовка к предметным олимпиадам	1,2-1,5	1 час в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
6	Кружковая предметная работа	1	До 5 часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы

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

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова»

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 РФ".
2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Критерии могут перерабатываться, дополняться, приниматься и утверждаться не чаще 2-х раз в год .

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.
5. Виды стимулирующих выплат:
 - ежемесячные выплаты стимулирующего характера всем категориям работников (кроме директора) по итогам работы за учебный год по состоянию на 1 сентября каждого года;
 - единовременные поощрительные выплаты (премии) по итогам работы за месяц по состоянию на 20 число каждого месяца.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Размеры доплат из стимулирующего фонда могут меняться в течение учебного года в зависимости от изменения фонда оплаты труда.
8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.
9. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим Советом по представлению руководителя организации. Приказом директора создается специальная комиссия, в которую входит директор организации, заместители директора, члены методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
10. Работники организации самостоятельно, один раз в полугодие (год) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в комиссию.
11. протокол комиссии, портфолио, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение Управляющего Совета до 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.
14. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск. В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.
15. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику может назначаться по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы. При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшему работнику может назначаться в размере 50% от средней стимулирующей части педагогических работников по школе.

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

17. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебную деятельность, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

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 организаций;

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

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 производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. 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 организации, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников организации (утверждаются ежегодно)

N п / п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставления содержания образования	Максимальный балл по критерию 1-16					
		1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10-11 классов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), 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 педагогического работника),					

	занимающихся по адаптированным образовательным программам (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 педагогического работника, 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 педагогического работника), занимающихся по программам развивающего обучения (педагогические работники начальной школы)						
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	7) Участие педагогического работника 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 педагогического работника	Максимальный балл по критерию 2-15						
	1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), 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 конференции	использование в образовательных	использование в образовательных	использование электронных форм контроля	использование учителем дистанционных	наличие учителя призо	выставляется средний балл

ях в режим е on-line	тельно м процес се электро н- ных учебно- методи- ческих компле к- тов	ом процесс е электро н- ных учебно- методи- ческих комплек - тов самос- тоятель но разрабо - танных	я на уроках и учебны х занятия х (от 70% занятий)	форм обучения в установ- ленном порядке	вых мест на мероп ри- ятнях , прово ди- мых в диста н- цион ном режи ме	
----------------------------------	--	--	--	--	--	--

15	15	15	15	15	15	
----	----	----	----	----	----	--

3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий

испол ьзо- вание на уроках метод а защит ы проект ов (более 30% заняти й)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципал ь- ного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов региональ- ного уровня	наличи е призов ых мест на конкур сах социал ьно значим ых проект ов более высоко го уровня	выставля ется сумма баллов
---	---	---	--	---	-------------------------------------

1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	--

4) Результативность исследовательской деятельности учителя

налич ие доклад ов по итога м исслед	наличие призовых мест на профессио - нальных конферен-	наличие призовых мест на профессио - нальных конферен-	наличие призовых мест на профессио - нальных конферен-	наличи е призов ых мест на профес сио-	выставля ется сумма баллов
---	--	--	--	--	-------------------------------------

		о- ватель ской деятел ь- ности на педсов етах, конфе рен- циях любог о уровн я	циях, слетах учителей школьного уровня	циях, слетах учителей муниципал ь- ного уровня	циях, слетах учителей региональ- ного уровня	нальны х конфер ен- циях, слетах учител ей (урове нь выше регион аль- ного)	
		1	2	3	4	5	
		5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставля ется максима льный возмож ный балл
		а) доля обучающихся (у данного педагогического работника), 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)					выставля ется максима льный возмож ный балл
		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.	Динами ка	Максимальный балл по критерию 3-17					
	учебны х достиже - ний обу-	1) Доля обучающихся от выпускников данного педагога, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ					выставл яется максим альный возмож

						ный балл
	чающихся	менее 70 %	70-79 %	80-90 %	100 %	
		0	5	12	17	
		2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагогического работника), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки				выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагогического работника элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом				выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%
		0	3	5	12	17
		4) Динамика качества знаний в течение текущего учебного года				выставляется максимальный возможный балл
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%
		2	5	7	12	17
		5) Доля обучающихся (у данного педагогического работника начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы				выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		6) Доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного				выставляется

	педагогического работника, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине				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 по 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		
		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				выставляется максимальный

знаний)					ВОЗМОЖ НЫЙ балл
0	школьн ый	муниципал ь- ный	региональн ый	более высокий уровень	
0	1 призов ое 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.)					выставл яется максим альный возмож ный балл
0	школьн ый	муниципал ь- ный	региональн ый	более высокий уровень	
0	1 призов ое 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	
5) Количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставл яется максим альный возмож ный балл
0	школьн ый	муниципал ь- ный	региональн ый	более высокий уровень	
0	1 призов ое 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	

	более - 12				
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 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагогического работника подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогических работников по школе					выставляется максимальный возможный балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе 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 педагогического работника), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального					выставляется максимальный

	уровней				возможный балл
	10-29%	30-39%	40-50%	более 50%	
	5	8	12	16	
	Один обучающийся учитывается 1 раз				
	9) Признание высокого профессионализма педагогического работника 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
	менее 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

					ный 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 внутри-школьном 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					выставл

руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям						яется максимальный возможный балл
0		1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
0		10		15		
8) Доля обучающихся 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 обучающихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9						
выставляется максимальный возможный балл						
менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
0	4	8	12	15		
10) Доля обучающихся 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 педагогов	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

а в методи- ческой и научно- исследо- ватель- ской работе						возмо- жный балл
	0	школь- ный	муниципал ный	региональ ный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставл- яется максим- альный возмо- жный балл
	0	школь- ный	муниципал ный	региональ ный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставл- яется максим- альный возмо- жный балл
	0	школь- ный	муниципал ный	региональ ный	более высокий	
	0	3, руководи- тель - 5	7, руководи- тель - 9	12, руководит- ель - 14	16, руководи- тель - 16	
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставл- яется максим- альный возмо- жный балл
	0	школь- ный	муниципал ный	региональ ный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):					
7. Общест-	Максимальный балл по критерию 7-5					

венная деятельность педагогического работника	1) Педагогический работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимальный возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
	2) Педагогический работник 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) Педагогический работник 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)				

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

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

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

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

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
Заместитель директора по АХР, инженер	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 80
	Обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
Заместитель директора по ВР, УВР, ИКТ	организация предпрофильного, профильного обучения, дисанционного обучения;	До 80
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, обеспечение информатии деятельности;	
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной деятельности	
	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	
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности	До 30
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	качественное ведение документации	
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 15
	обеспечение безопасности перевозки детей	
	отсутствие ДТП, замечаний	
Обслуживающий персонал (повар, уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок	До 15
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова»

Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников, не осуществляющих непосредственно образовательную деятельность

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, методист, инструктор-методист (включая старшего)	7716

Должностные оклады библиотечных работников образовательной организации

№ п/п	Наименование должности по типам организаций образования	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда

		руководителей организаций образования			
		I	II	III	Без категор ии
1.	Заведующий библиотекой	6185	5869	5580	-
2.	Библиотекарь, библиограф	5580	5291	4822	4366

Оклады по профессиям рабочих

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

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля*	5291
4.	Оператор котельной	5050
5.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (ст. повара), при отсутствии в штате организации такой должности	5291
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5050
7.	Электромеханик (всех наименований)	5050
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5050

* Оклады устанавливаются водителям:

автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;
занятым перевозкой обучающихся (воспитанников);
при работе на оперативных автомобилях.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
МОУ «СОШ с.Ивантеевка имени И.Ф.Дрёмова»

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

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
--	--

За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20
Руководителям, специалистам за работу в образовательных организациях в сельской местности	25
За работу в лицее, колледже:*	
педагогическим работникам	15

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