

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 9» Волжского района г. Саратова

СОГЛАСОВАНО

Управляющий Совет
Пр.№ 1 от 18.01.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ № 9»
Волжского района г. Саратова
И.В. Меркушева
Пр. № 24 от 19 .01.2022 г.

ПРИНЯТО

на заседании
педагогического совета
Пр.№ 9 от 20.01.2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзной
организации
Пред. профкома ___ Строкова М.Ю.
Пр.№ 1 от 20.01.2022 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова
(новая редакция)

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - муниципальное учреждение) (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда в отношении работников муниципального учреждения, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, "Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова», в ред. решений Саратовской городской Думы от 25.06.2009 N 41-475, от 10.02.2011 N 59-718, от 28.07.2011 N 6-68, от 27.02.2014 N 33-370 и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения, в том числе, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего 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).

1.4. Настоящее Положение устанавливает следующие системы оплаты труда работников:

Система оплаты труда в отношении работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания;

Система оплаты труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, согласно Положению о системе оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 7)

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

1.5. Муниципальное учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

1.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год не может превышать 4,5-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения за отчетный год.

2. Основные понятия, используемые в Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. В муниципальном учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников муниципального учреждения участвующего в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с **Методикой** формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, согласно Приложению.

4. В соответствии с настоящим Положением муниципальное учреждение разрабатывает и принимает локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников для данного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

II. Условия оплаты

5. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца .

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере.

8. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять дополнительным соглашением сторон к трудовому договору;

9. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

10. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

11. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск может согласно заявлению работника переноситься до получения отпускных.

13. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

15. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

**Приложение
к Положению
о новой системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждений
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова**

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МОУ «СОШ № 9» ВОЛЖСКОГО РАЙОНА Г. САРАТОВА,
УЧАСТВУЮЩИХ В ОКАЗАНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ
В СООТВЕТСТВИИ С МУНИЦИПАЛЬНЫМ ЗАДАНИЕМ**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципального учреждения, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального учреждения.

Используемые в настоящей Методике термины:

учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющий от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципального учреждения в части формирования муниципального задания;

ГРБС - главный распорядитель бюджетных средств, осуществляющий формирование муниципального задания в отношении муниципальных учреждений.

II. Формирование фонда оплаты труда муниципального
учреждения

2. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр}}, \text{ где}$$

ФОТму - фонд оплаты труда муниципального учреждения;
ФОТнорм - фонд оплаты труда, сформированный, исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципального учреждения (далее - норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для муниципального учреждения (далее - поправочный коэффициент);

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении.

ФОТнорм рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТнорм} = (N - Д) \times П \times У, \text{ где:}$$

N - норматив финансирования;

Д - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

П - поправочный коэффициент;

У - количество обучающихся в муниципальном учреждении, для малокомплектного муниципального учреждения - численность "условных обучающихся", рассчитанная по каждой ступени образования по формуле:

$$У = \frac{\Phi_{ч} \times Н}{\Phi_{н}}, \text{ где}$$

У - численность "условных обучающихся";

Φч - фактическая численность обучающихся в малокомплектном муниципальном учреждении;

Н - наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного муниципального учреждения для расчета расходов на оплату труда - 12 человек; для расчета расходов на обеспечение учебного процесса - 10 человек в классе (классе-комплекте);

Φн - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) муниципального учреждения";

ФОТкп - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

ФОТкп определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством;

ФОТкр - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее - выплата ежемесячного денежного вознаграждения);

ФОТкр определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения определяется из расчета 40 рублей на одного учащегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

3. Экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений

4. Учредитель (ГРБС) муниципального учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{SUM } \text{ФОТ}_{\text{норм}} \times 1 \%, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - размер централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений.

IV. Распределение фонда оплаты труда муниципального учреждения

5. Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых в соответствии с приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя, в размере, определяемом в соответствии с [пунктом 2](#) Методики.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад, относится к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. Фонд оплаты труда муниципального учреждения за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее - ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ - базовая часть ФОТ;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} \times \text{Ш}, \text{ где}$$

Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ.

7. Коэффициент стимулирующей части ФОТ определяется муниципальным учреждением самостоятельно.

8. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников муниципального учреждения, включая:

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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее - учитель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь учебной части и др.);

д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и ремонту здания и др.)

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп}$, где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбвуп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

9. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

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

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

10. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится на основании трудовых договоров.

V. Определение стоимости 1 ученико-часа в муниципальном учреждении

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

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается муниципальным учреждением самостоятельно по определенной в данной Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

13. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$, где:

ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТо - общая часть ФОТ;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТпп - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается муниципальным учреждением самостоятельно.

14. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

15. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя 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 учителей, состоит из:

$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$, где:

ФОТо - общая часть ФОТ учителей;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости;

ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим муниципальным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;
52 - количество недель в календарном году;
34 - количество недель в учебном году;
ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;
а - количество обучающихся в классах (количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения) на начало учебного года;
в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы ;
n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

При наличии в муниципальном учреждении классов с разными формами (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная) и видами (общеобразовательные, классы компенсирующего обучения) обучения стоимость одного ученико-часа рассчитывается по каждому виду и форме обучения отдельно.

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

18. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с **Приложением 1 к Методике**;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением 7 к Методике;

- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются муниципальным учреждением самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы муниципального учреждения по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением 2 к Методике. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета оформляются приказом директора по муниципальному учреждению на начало учебного года;

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию;

- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

19. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

- дополнительная нагрузка учителя, 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 учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями

обучающихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

20. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,05 - для учителя, имеющего вторую категорию;

1,10 - для учителя, имеющего первую категорию;

1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

VI. Определение размера оклада учителя

21. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left(\sum_{i=1}^n (C_{mnx} \cdot \text{Чаз}_{ij} \cdot x \cdot Y_{ij} \cdot x K_i \cdot x A) \right) + \text{Днз} + 100, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

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

i - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

j - параметр, учитывающий количество классов, в которых учитель осуществляет обучение, а также количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

Чаз_{ij} - количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j;

Y_{ij} - количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

K_i - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в [приложении 3](#) к Методике).

VII. Гарантии учителям муниципальных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

22. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть фонда оплаты труда учителя оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

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

ЗПбч - базовая часть оплаты труда учителя;

O - оклад учителя;

C - специальная часть фонда оплаты труда;

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

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения

23. Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстауп} + \text{ФОТстпп} + \text{ФОТтип} + \text{ФОТстувп} + \text{ФОТстоп}, \text{ где:}$$

ФОТстауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТстпп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТипп - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется муниципальным учреждением самостоятельно.

Стимулирующая часть учителей составляет – 70%

Стимулирующая часть административно-управляющего персонала составляет – 20%

Стимулирующая часть иного педагогического и учебно-вспомогательный персонала составляет – 5%

Стимулирующая часть обслуживающего персонала составляет – 5%

24. Система стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения включает в себя поощрительные единовременные выплаты по результатам труда (премии), которые распределяются директором за особо значимые для муниципального учреждения работы и мероприятия.

25. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся;

в) воспитание обучающихся.

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

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения приведено в **Приложениях 4, 5 к Методике**.

Экономия фонда оплаты труда на конец года распределяется директором муниципального учреждения без учета балльной системы на основании результативной деятельности сотрудников учреждения не нашедших свое отражение в перечне критериев и показателей при расчете стимулирующих надбавок.

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников муниципальных учреждений

27. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается учредителем (ГРБС).

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения и группы по оплате труда по следующей формуле:

$Дор = ЗПспр \times Кг \times А$, где:

Дор - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

ЗПспр - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя муниципального учреждения;

Кг - коэффициент по группе по оплате труда руководителя муниципального учреждения.

Коэффициент по группе по оплате труда руководителя муниципального учреждения

устанавливается:

- 1 группа - коэффициент 2,7;
- 2 группа - коэффициент 2,3;
- 3 группа - коэффициент 1,8;
- 4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (без учета выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя).

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

28. Должностные оклады заместителям руководителя муниципального учреждения при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя муниципального учреждения. При замещении должности заместителя руководителя муниципального учреждения на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с [Приложением 5](#) к Методике.

29. Из специальной части фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляются доплаты руководителям муниципального учреждения, заместителям руководителей муниципального учреждения за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с [Приложением 6](#) к Методике.

30. Определение группы по оплате труда руководителя муниципального учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

31. Объемные показатели деятельности муниципального учреждения при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

N	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников муниципального учреждения	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 чел. - от 100 до 200 чел. - свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в	за каждый класс	до 10

	образовательном процессе компьютерных классов		
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе муниципального учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30
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	до 50
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим муниципальным учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

32. Муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1	2	3	4	5	6
2.	Школы и образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 200

33. Группа по оплате труда руководителя муниципального учреждения (далее - группа по оплате труда) определяется учредителем (ГРБС) не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальным учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) муниципального учреждения за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем (ГРБС)

муниципального учреждения.

36. Показатель "Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении" определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся (воспитанников).

37. За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, не более чем на один год, а в последующий период - по соглашению сторон трудового договора.

38. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя муниципального учреждения, устанавливаются в следующем размере:

Квалификационная категория	Размер показателя
высшая	1,15
первая	1,10
вторая	1,05

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

39. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулируемыми отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложение № 5 к Методике.

Приложение 1
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ВКЛЮЧАЕМЫХ В СПЕЦИАЛЬНУЮ ЧАСТЬ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МОУ «СОШ № 9» ВОЛЖСКОГО РАЙОНА Г. САРАТОВА

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа 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 учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников муниципального учреждения - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда:	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 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:	
- за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	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 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15

За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2
---	--------

Приложение 2
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ЗА СЛОЖНОСТЬ И ПРИОРИТЕТНОСТЬ ПРЕДМЕТОВ**

в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее - повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты 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, 1 - 4 классы начальной школы - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

Приложение 3
к Методике формирования фонда оплаты труда

и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ДОПЛАТ УЧИТЕЛЯМ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ
ЗАНЯТОСТЬ**

в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководства;
- 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 учителя:

$$Днз = \sum_{i=1}^n Стп_i \times Чаз_i \times У_i \times А_i \times К_i$$

Стп - расчетная стоимость 1 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;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А_i - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
i - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается руководителем муниципального учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

Значение	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К _i
----------	-------------------------------------	----------------------------

параметра i		
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,20 - 1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
УЧИТЕЛЕЙ**

в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

2. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей качества и результативности труда учителей муниципального учреждения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

3. Настоящее Положение разработано администрацией муниципального учреждения совместно с управляющим советом муниципального учреждения на основе Примерного положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, утвержденного Саратовской городской Думой 16.07.2008 № 30-313 с дополнениями и изменениями в ред. решений Саратовской городской Думы от 25.06.2009 N 41-475, от 10.02.2011 N 59-718, от 28.07.2011 N 6-68, от 27.02.2014 N 33-370.

Настоящее Положение определяет перечень критериев и показателей качества и результативности труда, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем муниципального учреждения.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции муниципального учреждения.

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учителей целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется управляющим советом муниципального учреждения по представлению руководителя муниципального учреждения.

10. Учителя муниципального учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период:

- за сентябрь – декабрь период с января по май месяц текущего года;
- за январь-август период с сентября по декабрь предыдущего года.

Учителя заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда, предусмотренные локальным актом муниципального учреждения, представляются на рассмотрение управляющего совета муниципального учреждения 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Система оценки индивидуальных достижений учителей

12. Основными принципами оценки индивидуальных достижений учителей являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

13. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений учителей регламентируются следующими документами:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов муниципальных учреждений;
- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации муниципальных учреждений;
- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;
- региональной программой мониторинговых исследований.

14. Накопление информации об индивидуальных достижениях учителей осуществляется в портфолио, которое хранится в течении отчетного периода.

15. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно [разделу V](#) "Критерии и показатели качества и результативности труда учителей муниципального учреждения".

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

17. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне муниципального учреждения осуществляется заместителем руководителя муниципального учреждения.

IV. Порядок расчета стимулирующих выплат

18. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому учителю.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов всех учителей. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

20. Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого учителя. В

результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется ежемесячно.

Оплата отпусков и заработной платы в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда
учителей муниципального учреждения

N	Критерии	Показатели						
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16					Выставляется МАХ балл	
		1) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1						
		0	менее 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		2) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10 - 11 классов) К1П2 80 - 100 %						
		0	менее 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		3) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3						
		0	менее 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		4) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4						
		0	менее 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		5) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10 - 11 классов) К1П5						
		0	менее 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
		6) доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам развивающего обучения (учителя, реализующие программу начального общего образования) К1П6						
		0	менее 40 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		7) участие учителя в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7						
школьный эксперимент	муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент					
8	10		16					
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 7 (3, 4, 6, 7 для учителей, реализующих программу начального общего образования)								
2.	Уровень профессиональн	Максимальный балл по критерию - 15					Выставля	
1) доля обучающихся (у данного учителя), для которых в образовательном процессе используются								

ой культуры учителя	здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1					ется МАХ балл	
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 100 %		
	0	2	6	11	15		
	2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2					Выставля ется средний балл	
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70 % занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке		наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме
	15	15	15	15	15		15
	3) результативность применения во время аудиторной и неаудиторной занятости проектных методик и технологий К2П3					Выставля ется сумма баллов	
	использование во время аудиторной занятости метода защиты проектов (более 30 % занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		
	1	2	3	4	5		
	4) Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4					Выставля ется сумма баллов	
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		
	1	2	3	4	5		
	5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					Выставля	
	а) доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный курс (от обучающихся 9 класса или 8 - 9						

		классов) К2П5					ется МАХ балл
		0	менее 10 %	10 - 19 %	20 - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	15	Выставля ется МАХ балл
		б) доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10 - 11 классов) К2П6					
		0	менее 10 %	10 - 19%	20 - 30 %	более 30 %	МАХ балл
		0	2	6	12	15	
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5 (1 - 4 для учителей, реализующих программу начального общего образования)						
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17					Выставляе тся МАХ балл
		1) доля обучающихся (от выпускников данного учителя), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) К3П1					
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного учителя), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2					
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
		0	5	12	17		
		3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного учителя элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом К3П3					
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		0	3	5	12	17	
		4) динамика качества знаний в течение текущего учебного года К3П4					
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %	
		2	5	7	12	17	
		5) доля обучающихся (у данного учителя, реализующего программу начального общего образования), подтвердивших годовые отметки за курс, начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы К3П5					
		менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %		
0	5	12	17				
6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного учителя, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине К3П6							
менее 80 %	80 - 89 %	90 - 99 %	100 %				
0	5	10	17				
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						

4.	Результативность неаудиторной занятости по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 16				Выставляется МАХ балл	
		1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную занятость К4П1					
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8	10		16	Выставляется МАХ балл	
		2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2					
		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	Выставляется МАХ балл
		3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3					
		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	Выставляется МАХ балл
		4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4					
		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	Выставляется МАХ балл
		5) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристической-краеведческой направленности К4П5					
		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	Выставляется МАХ балл
		6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6					
		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	Выставляется МАХ балл
		7) сравнение количества обучающихся, занимающихся у данного учителя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других учителей муниципального учреждения К4П7					
количество ниже	в муниципальном	количество	количество превышает средний				

		среднего показателя по данному направлению в муниципальном учреждении, но не менее 3 чел.	учреждении отсутствуют аналогичные направления подготовки	соответствует среднему показателю по данному направлению в муниципальном учреждении	показатель по данному направлению в муниципальном учреждении	
		6	12	12	16	
		Например, в муниципальном учреждении работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные учителя. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного учителя, сравниваем с полученным средним показателем.				Выставляется МАХ балл
		8) доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного учителя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8				
		10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %	
		5	8	12	16	
		Один обучающийся учитывается 1 раз				
		9) признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9				Выставляется МАХ балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	16		
		10) доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на уровне муниципального учреждения К4П10				Выставляется МАХ балл
		менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций	
		0	8	12	16	
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 - 15				
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1				Выставляется МАХ балл
		30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %	
		5	8		15	
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2				Выставляется МАХ балл
		30 - 49 %	50 - 69 %		70 - 100 %	
		5	8		15	
		3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3				Выставляется МАХ балл
		0	0 - 1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	

		0	2	5	10	15	
		4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4					Выставляется МАХ 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 К5П5					Выставляется МАХ балл
		0	0 - 2 %	3 - 4 %	5 %	более 5 %	
		0	2	5	10	15	
		6) доля обучающихся в классе, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6					Выставляется МАХ балл
		менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
		0	2	5	10	15	
		7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7					Выставляется МАХ балл
		0	1 организация или коллектив		2 и более организации, коллектива		
		0	10		15		
		8) доля обучающихся в классе, обеспеченных горячим питанием К5П8					Выставляется МАХ балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		9) доля обучающихся в классе, 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 МАХ балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		10) доля обучающихся в классе, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					Выставляется МАХ балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 - 79 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 10							
6.	Результативность участия	Максимальный балл по критерию - 16					
		1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-					Выставляется

учителя в методической и научно-исследовательской работе	классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1					я МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	Выставляется МАХ балл
	2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	Выставляется МАХ балл
	0	3	7	12	16	
	3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	Выставляется МАХ балл
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, Руководитель - 16	
	4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО К6П4					
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	Выставляется МАХ балл	
0	3	7	12	16		

В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 – 4

7	Общественная деятельность учителя	Максимальный балл по критерию - 5			Выставляется МАХ балл
		1) учитель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников народного образования и науки К7П1			
		школьной	муниципальной	региональной	
		член - 2, руководитель - 3	3 член	4 член	
		2) учитель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" К7П2			Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной	
		член - 2, руководитель - 3	член - 3	член - 4	
		3) учитель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3			Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной	
член - 2, руководитель - 3	член - 3, руководитель - 4	член - 4, руководитель - 5			

В целом по критерию средний балл выставляется по [показателям 1 - 3](#)

Для вычисления итогового балла данные по [критериям 1 - 6](#) суммируются

ИТОГО:				
--------	--	--	--	--

21. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждение после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области и расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы

Приложение 5
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных
категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

1. Критерии стимулирования заместителей руководителя муниципального, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей муниципальных учреждений и учителей.

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

Критерии стимулирования заместителей руководителя
муниципального учреждения, иных категорий педагогического
персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала муниципальных учреждений

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях муниципального учреждения
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (воспитательной работе)	Организация предпрофильного, профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении муниципальным учреждением (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Сохранение контингента обучающихся 10 - 11 классов
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников муниципального учреждения

	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	Охват неаудиторной занятостью несовершеннолетних девиантного поведения
	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	Оказание помощи обучающимся: - из малообеспеченных семей; - нуждающимися в опеке и попечительстве; - с ограниченными возможностями здоровья; - с девиантным поведением; - попавшим в экстремальные ситуации.
	Включенность в методическую работу Разработка программ элективных курсов
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	Награждение: - уровень муниципального учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень
Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	
Воспитатель	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня
	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	Использование современных педагогических технологий
	Положительная динамика уровня сформированности учебных

	умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающимися
	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
	Участие в методической работе
	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя группы продленного дня
	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.
	Посещаемость группы продленного дня
	Сохранение положительного психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор	Наличие призовых мест в конкурсах детских общественных организаций
	Наличие детской общественной организации
	Наличие призовых мест в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры,

	дополнительного образования
	Профессиональные достижения
	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся
Учитель-логопед	Наличие кабинета, его оснащенность
	Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала
	Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей
	Качественное ведение документации
	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	Профессиональные достижения
	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства по профилю
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма учителя-логопеда обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся
	Участие в методической работе
	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
Педагог-психолог	Наличие кабинета, его оснащенность
	Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала
	Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей
	Качественное ведение документации
	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	Проведение психологической диагностики
	Осуществление психологической поддержки творчески

	одаренных обучающихся (воспитанников)
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности	Наличие кабинета и его оснащенность
	Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала
	Качественное ведение документации
	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности
Работники финансово-экономических служб (в т.ч. бухгалтер)	Своевременное и качественное предоставление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасности перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Участие в подготовке школы к новому учебному году

Приложение 6
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

**РАЗМЕР И ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ,
ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД, УЧЕНУЮ СТЕПЕНЬ**

в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

1. Административно-управленческому персоналу муниципального учреждения, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала муниципального учреждения устанавливаются доплаты к заработной плате по основному месту работы:

- 1) за ученую степень:
 - доктора наук - 4803 рубля;
 - кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

- 2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

- 3) награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 901 рубль.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным [подпунктами 2, 3](#) надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Доплата устанавливается приказом работодателя: при присвоении почетного звания - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным медалью К.Д. Ушинского, "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - со дня награждения.

Приложение 7
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 9» Волжского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

**Положение о системе оплаты труда за счет средств
от приносящей доход деятельности**
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
Волжского района г. Саратова

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» Волжского района г. Саратова за счет средств от приносящей доход деятельности (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Письма Министерства образования Российской Федерации от 29 декабря 1995 года № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях» и Решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов». Источником средств фонда на оплату труда (далее - фонд оплаты) в соответствии с настоящим Положением являются средства от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты формируется на основе расчета часов по оказанию платных образовательных услуг на текущий учебный год, средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характеров, установленных работникам учреждения приказами директора. Объем средств, направляемых на фонд оплаты, не может превышать 80% от общего дохода по средствам от приносящей доход деятельности в текущем финансовом году.

3. Расчет количества часов по оказанию услуг на текущий учебный год осуществляется на основе образовательного плана по оказанию соответствующих услуг, утверждаемого директором учреждения.

4. Оплата труда производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, на основании табеля учета рабочего времени.

-2. Оплата труда для работников.

1. Оплата труда для педагогических работников, непосредственно оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается за 1 академический час оказания услуг (далее – почасовая оплата труда). Размер почасовой оплаты труда устанавливается приказом директора учреждения.

2. Для работников иных категорий устанавливаются должностные оклады в соответствии с решениями Саратовской городской Думы.

3. Порядок оформления на работу на условиях почасовой оплаты

1. Штатные работники оформляются приказом директора в установленном законом порядке на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с почасовой оплатой труда. В соглашении указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

2. Лица, не являющиеся штатными работниками, на работу с почасовой оплатой оформляются на работу на условиях срочного трудового договора на период оказания услуг на основании приказа директора.

3. Срочный трудовой договор заключается на срок, необходимый для выполнения соответствующей работы.

4. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения работы на условиях почасовой оплаты, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении. При этом инициатор прекращения выполнения работы обязан предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три рабочих дня.

5. Прекращение (уменьшение, увеличение объема) выполнения работником должностных обязанностей на условиях почасовой оплаты труда должно быть оформлено приказом директора, в котором указывается дата прекращения выполнения данной работы. Если инициатором прекращения (уменьшение, увеличение объема) выполнения работы является работник, то основанием издания приказа является заявление работника.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года.

4. Выплаты компенсационного характера

В пределах средств фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, регулирующим отношения в сфере оплаты труда. Размер выплат устанавливается приказом директора. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Приложение 5
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников муниципальных
учреждений, участвующих в оказании муниципальных
услуг в соответствии с муниципальным заданием,
установленным учредителем (ГРБС)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

(в ред. [решения](#) Саратовской городской Думы
от 27.02.2014 N 33-370)

I. Общие положения

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

2. Премирование руководителей муниципальных учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений, сформированного учредителем (ГРБС) муниципального учреждения.

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в муниципальном учреждении:

- общие показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

- высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном муниципальном учреждении.

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный,

световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение в необходимых объемах текущего и капитального ремонта;

- эстетические условия, оформление помещений муниципального учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

5. Кадровые ресурсы муниципального учреждения:

- соблюдение норм трудового законодательства;

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- развитие педагогического творчества (участие педагогических работников и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

- стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

- отсутствие исключения обучающихся из муниципального учреждения в возрасте старше 15 лет, сохранение контингента обучающихся в 10 - 11 классах;

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;

- высокий уровень организации отдыха обучающихся в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха детей и подростков;

- занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней;

- обеспечение достижения установленных муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

(абзац введен [решением](#) Саратовской городской Думы от 27.02.2014 N 33-370)

8. Сохранение здоровья обучающихся в муниципальном учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

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

III. Порядок стимулирования

10. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений осуществляется по результатам отчетных периодов Общественным советом при комитете по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - Общественный совет), образованным в соответствии с правовыми актами администрации муниципального образования "Город Саратов".

11. Председатель комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - комитет по образованию), главы администраций районов муниципального образования "Город Саратов" (далее - главы администраций районов) представляют в Общественный совет аналитическую информацию, являющуюся основанием для премирования руководителей.

Руководители муниципальных учреждений имеют право присутствовать на заседании Общественного совета и давать необходимые пояснения.

Общественный совет согласовывает распределение премирования и размер премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Общественного совета. Решение Общественного совета оформляется протоколом. На основании протокола председатель комитета по образованию, главы администраций районов издают приказ о премировании руководителей муниципальных учреждений.

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

Денежный эквивалент (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений, запланированного на период выплаты, на общую сумму баллов всех руководителей муниципальных учреждений.

Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого руководителя муниципального учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю муниципального учреждения.

Оплата отпусков и заработной платы руководителей муниципальных учреждений в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

IV. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений

Критерии и показатели стимулирования руководителей при распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются постановлением администрации муниципального образования "Город Саратов".

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 02.07.2008 № 166-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «Об утверждении нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию

общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в расчете на одного обучающегося в год»;

- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

2.2. Образовательное учреждение с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств, долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательного учреждения.

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 учреждением самостоятельно.

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

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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель 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 обслуживанию зданий и др.).

2.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.7. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{п.п.} = ФОТ_б \times п.п.,$$

где п.п. – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ФОТ_{п.п.}, состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{н.п.} \times c,$$

где c – коэффициент размера специальной части $\Phi OT_{п.п.}$.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_o), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}.$$

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{аз}$) в соответствии с формулой, установленной Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».

3.4. Образовательный план разрабатывается учреждением 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 учебный процесс (ΦOT_c), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно

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

372 Трудового Кодекса Российской Федерации, и закрепляются в коллективном договоре, в трудовом договоре, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 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	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 0,1
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в образовательных учреждениях	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 0,2
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство районным методическим объединением	0,1
за руководство школьным методическим объединением	0,1
за ведение делопроизводства	до 0,15
за активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета определены в зависимости от специфики образовательной программы учреждения «Положением по установлению повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предметов в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9», которое согласуется с Управляющим советом, рассматриваются Педагогическим советом и утверждаются приказом директора по школе;

- ежемесячные доплаты (надбавки) за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени, установленные нормативными актами органов местного самоуправления:

- за нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - 901 руб.;
- за ученую степень доктора наук – 4803 руб.
- за кандидата наук – 3202 руб.

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

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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, непосредственно осуществляющего учебный процесс,

рассчитывается по формуле:

$$O = C_{mn} \times Ч_{аз} \times У \times А \times К + Д_{из},$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ - 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, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
Д_{нз} - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2).
Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

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

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗП_{бч} - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

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

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

3.11. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения 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 учреждения, определены в

- Положении о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
- Положении о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных учреждений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9»

Выше перечисленные локальные правовые акты учреждения, утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется управляющим советом образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения.

Экономия фонда оплаты платы на конец года распределяется директором школы без учета балльной системы на основании результативной деятельности сотрудников школы не нашедших свое отражение в перечне критериев и показателей при расчете стимулирующих надбавок.

IV. Оплата труда 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 нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

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

V. Расчет оплаты труда руководящих работников образовательного учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем

на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя 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 нормативными актами органов местного самоуправления.

VI. Условия оплаты

6.1. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни : 19, 4 (5) .

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

6.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере.

6.4. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее _____ % оклада;

6.5. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

6.6. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

6.7. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету.

6.8. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

6.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

6.10. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.11. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.12. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.