

СОГЛАСОВАНО

Управляющий Совет
МОУ «СОШ № 1»
Фрунзенского района
г. Саратова
Протокол № 3
от «24» ноября 2020 г.

ПРИНЯТО

Заседание педагогического
совета МОУ «СОШ № 1»
Фрунзенского района
г. Саратова
Протокол № 2
от «24» ноября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «СОШ № 1»
Фрунзенского района
г. Саратова

Н. Зуева
Приказ № 463
от «25» ноября 2020 г.

**Положение
о новой системе оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» Фрунзенского
района г. Саратова, реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), разработанное на основании решения Саратовской городской Думы от 16 июля 2008г. №30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова» с учетом изменений, внесенных решением Саратовской городской Думы от 12 ноября 2020 г. № 77-611, устанавливает систему оплаты труда в отношении работников МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

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 Школы самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников Школы, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Школа 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.

2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников Школа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего Школы, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

3. 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 стимулирующие 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.

4. В муниципальных бюджетных и автономных учреждениях 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 Школы, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников Школы, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, согласно **Приложению**.

5. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2020 года, в части выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

Приложение
к Положению о новой системе оплаты
труда работников МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Методика
формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ «СОШ № 1»
Фрунзенского 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 Школы, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Школы.

Используемые в настоящей Методике термины:

учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений в части формирования муниципального задания.

II. Формирование фонда оплаты труда Школы

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

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр1}} + \text{ФОТ}_{\text{кр2}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}} + \text{ФОТ}_{\text{пз}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{му}}$ - фонд оплаты труда Школы;

$\text{ФОТ}_{\text{норм}}$ - фонд оплаты труда, сформированный, исходя из:

- а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности Школы (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 Школы (далее - поправочный коэффициент);
- в) количества обучающихся в Школы.

$\text{ФОТ}_{\text{норм}}$ рассчитывается по следующей формуле:

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

N - норматив финансирования;

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

$П$ - поправочный коэффициент;

$У$ - количество обучающихся в Школы, для малокомплектной Школы - численность

"условных обучающихся", рассчитанная по каждой ступени образования по формуле:

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

У - численность "условных обучающихся";

Фч - фактическая численность обучающихся в малокомплектном Школы;

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

Фн - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) Школы;

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;

ФОТкр1 - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

ФОТкр1 определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя 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 обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

ФОТкр2 - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

ФОТкр2 определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

ФОТдш - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам Школы для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников Школы до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года.

ФОТдш определяется исходя из прогнозируемой учредителем на основании статистической отчетности средней начисленной заработной платы педагогических работников Школы за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников Школы за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников Школы для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных

общеобразовательных учреждений области до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года).

ФОТдш устанавливается правовым актом учредителя Школы в декабре текущего года.

ФОТпз – фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

ФОТпз рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпз} = \text{ФОТпзу} + \text{ФОТпзпп}, \text{ где}$$

ФОТпзу - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзпп - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзу определяется исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной занятости учителя и отношения объема средств, выделяемых на повышение средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением объема средств на повышение оплаты труда иной категории педагогических работников), к общей нагрузке учителей в Школе;

ФОТпзпп определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников Школы по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций.

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

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя

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

$$\text{ФОТцст} = \text{SUM}\Phi \text{ OTнорм} \times 0,5 \% , \text{ где}$$

ФОТцст - размер централизованного фонда стимулирования руководителей Школы.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей Школы приведено в Приложении 5 к Методике.

IV. Распределение фонда оплаты труда Школы

5.1. Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

Выплата ежемесячных денежных вознаграждений осуществляются педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых с письменного согласия работника в соответствии с приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя, в размерах, определяемом в соответствии с пунктом 2 Методики.

Выплаты ежемесячных денежных вознаграждений не образует новый оклад, относятся к

выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

5.2. Фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений направляется на ежемесячные выплаты учителям, ежемесячные выплаты иной категории педагогического персонала Школы.

Размер ежемесячной выплаты учителям Школы рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ = \frac{\text{ФОТпзум}}{\text{ЧУП}} \times (\text{Каз} + \text{Кнз}), \text{ где}$$

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты учителю Школы;

ФОТпзум - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в месяц;

ЧУП – общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) с учетом часов неаудиторной занятости в Школы в неделю;

Каз - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в Школы и в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз - количество часов неаудиторной занятости учителя в неделю в Школы в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

6. Фонд оплаты труда Школы за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам Школы для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников Школы до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года, фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Школы для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, (далее - ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТнорм} \times \text{Ш}, \text{ где}$$

ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ.

7. Коэффициент стимулирующей части ФОТ определяется Школой самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

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

а) административно-управленческий персонал Школы (руководитель Школы, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения 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, кассир, инспектор по кадрам,

библиотекарь, секретарь и др.);

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

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

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:

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

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

10. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров.

11. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Школе с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых Школой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

V. Определение стоимости 1 ученико-часа в Школе

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 каждой Школой 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:

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

ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТо - общая часть ФОТ;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТпп - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается Школой самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,3.

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:

$$\Phi O T_o = \Phi O T_{a3} + \Phi O T_{n3}, \text{ где:}$$

$\Phi O T_o$ - общая часть ФОТ учителей;

$\Phi O T_{a3}$ - фонд оплаты аудиторной занятости;

$\Phi O T_{n3}$ - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется самим Школой исходя из специфики его образовательной программы.

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

$$C_{\text{тп}} = \frac{\Phi O T_{a3} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times v) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{тп}}$ - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T_{a3}$ - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;

a - количество обучающихся в классах (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения) на начало учебного года;

v - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, а также для таких обучающихся);

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

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

Также стоимость одного ученико-часа рассчитывается отдельно в случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, как для группового, так и для индивидуального обучения, а также при обучении на дому.

17. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, федеральными государственными образовательными стандартами, 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 Школой 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 Школой самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы данного Школы по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением 2 к Методике;
- 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 Школы, 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:

$$O = \sum_{j=1}^k \left(\sum_{i=1}^n (Стп \times Чаз_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right) + Дзн + 100, \quad j=1, k$$

, где

O - оклад учителя;

Стп - стоимость одного ученикочаса (руб./ученикочас);

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

j - параметр, учитывающий количество классов, групп обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, 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.

В случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, У - количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

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 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:

$$ЗПбч = О + С + В, \text{ где:}$$

ЗПбч - базовая часть оплаты труда учителя;

O - оклад учителя;

C - специальная часть фонда оплаты труда;

B - дополнительные выплаты в целях неуминьшения 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

23. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы рассчитывается по формуле:

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

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 Школой самостоятельно.

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

25. Основными критериями для осуществления стимулирующих 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 стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников Школы определяются в локальных нормативных актах Школы, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Школы приведено в Приложениях 4, 6 к Методике.

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников Школы

27. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается учредителем.

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

$$ДОр = ЗПпср \times Кг \times А, \text{ где:}$$

ДОр - должностной оклад руководителя Школы;

ЗПпср - **средняя заработная плата** учителей и иных категорий педагогического персонала Школы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя Школы;

Кг - коэффициент по группе по оплате труда руководителя Школы.

Коэффициент по группе по оплате труда руководителя Школы 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 Школы осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала Школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, ежемесячных выплат для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

28. Должностные оклады заместителям руководителя Школы при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя Школы. При замещении должности заместителя руководителя Школы на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Школы устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.

29. Из специальной части фонда оплаты труда Школы осуществляются доплаты руководителям Школы, заместителям руководителей Школы за наличие почетного звания,

государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением 7 к Методике.

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

31. Объемные показатели деятельности каждого Школы при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в Школы, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
			0,5
2.	Численность работников Школы	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию;	1
		- ученую степень; дополнительно наличие у работников государственных наград:	1,5
		- от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		- от 5 до 10 процентов коллектива;	10
		- от 10 до 20 процентов коллектива;	15
- свыше 20 процентов коллектива	20		
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Количество реализуемых основных образовательных программ в соответствии с уставом Школы	за каждую программу	5
5.	Количество в Школы рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной	за каждый вид	до 15

	площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе Школы	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30
11.	Наличие в Школы подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
13.	Наличие в Школы различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	за каждую форму	5
14.	Наличие в Школе оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в Школе, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим Школой 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:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой Гимназия относится по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Лицеи и Гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Школы, прогимназии, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 250

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

Группа по оплате труда для вновь созданных Школ устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

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

37. За руководителями Школы, 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 Школы 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, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников Школы.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.

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

Перечень

выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского 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 Школы - 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
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 заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в Школы	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

За проверку тетрадей:

предмет	1 класс	2 класс	3 класс	4 класс	5 класс	6 класс	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
Алгебра							0,10	0,10	0,10		
Астрономия											
Биология					0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Биология (углубленный уровень)										0,05	
Второй иностранный язык	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
География					0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Геометрия							0,10	0,10	0,10		
За страницами русского языка											
Занимательная математика											
Избранные вопросы математика											
Изобразительное искусство											
Индивидуальный проект											
Иностранный язык		0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Информатика											
История					0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
История (углубленный уровень)										0,05	0,05
Литература					0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Литературное чтение	0,10	0,10	0,10	0,10							
Литературное чтение на родном языке	0,10	0,10	0,10	0,10							
Математика	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Математика(углубленный уровень)										0,10	0,10
Музыка											
ОБЖ											
Обществознание											
Окружающий мир	0,10	0,10	0,10	0,10							
Основы духовно-нравственной культуры народов России											
Основы религиозных культур и светской этики											
Право											
Ранняя химия							0,05				
Родная литература	0,10	0,10	0,10	0,10	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Родной язык	0,10	0,10	0,10	0,10	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Русский язык	0,10	0,10	0,10	0,10	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Русский язык (углубленный уровень)					0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Технология											
Физика							0,05	0,05	0,05	0,05	0,05

Физика (углубленный уровень)										0,05	0,05
Физическая культура											
Химия								0,05	0,05	0,05	0,05
Химия (углубленный уровень)										0,05	0,05
Экономика											
ЭУК Актуальные вопросы современной биологии										0,05	0,05
ЭУК Актуальные вопросы школьной географии										0,05	0,05
ЭУК Избранные вопросы математики										0,10	0,10
ЭУК История Саратовского Поволжья										0,05	0,05
ЭУК Научные основы физики										0,05	0,05
ЭУК Русский язык: теория и практика										0,15	0,15
ЭУК Сложные вопросы биологии										0,05	0,05
ЭУК Химия: теория и практика										0,05	0,05
ЭУП Биология										0,05	0,05
ЭУП Математика										0,10	0,10
ЭУП Физика										0,05	0,05
ЭУП Химия										0,05	0,05

Приложение 2
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных услуг
в соответствии с муниципальным
заданием, установленным учредителем

Положение
по установлению размеров повышающих коэффициентов за сложность и
приоритетность предметов

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 Школы, 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 № 1» Фрунзенского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных услуг
в соответствии с муниципальным
заданием, установленным учредителем

Положение
по установлению доплат учителям за неаудиторную занятость

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, кружковая работа и т.д., в соответствии с требованиями, установленными государственными образовательными стандартами.

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 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

i - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается руководителем Школы.

Составляющие неаудиторной занятости

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К _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.

Приложение 4

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

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей**

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 примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда учителей Школы. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
3. На основе настоящего Положения администрацией Школы совместно с управляющим советом Школы разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий 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 Школы.
4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Школы.
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 Школы по представлению руководителя Школы.
10. Учителя Школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
11. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда, предусмотренные локальным актом Школы, представляются на рассмотрение управляющего совета Школы не позднее 5 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 Школы;
- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Школы;
- 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.

15. Структура оценки состоит из 8 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу V "Критерии и показатели качества и результативности труда учителей Школы".

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

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

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.

21. Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в Школу после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

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 в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается стимулирующая выплата.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова

<p>Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-предметника МОУ «СОШ №1»</p> <p>ФИО _____ по итогам работы за 202_-202_ учебный год</p>												
<p>Использование передовых технологий и методик</p>	<p>Показатели</p> <p>Максимальный балл по критерию – 23,4</p> <p>1) участие педагога в качестве организатора в мероприятиях различного уровня ВПР, РПР, СтадГрад, олимпиады К1П1</p> <table border="1"> <tr> <td>Принимал участие до 3-х раз</td> <td>Принимал участие 4-5 раз</td> <td>Принимал участие более 5 раз</td> <td>Выставляется максимум альфонный балл</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>6</td> <td></td> </tr> </table>	Принимал участие до 3-х раз	Принимал участие 4-5 раз	Принимал участие более 5 раз	Выставляется максимум альфонный балл	2	4	6				
	Принимал участие до 3-х раз	Принимал участие 4-5 раз	Принимал участие более 5 раз	Выставляется максимум альфонный балл								
	2	4	6									
<p>Подтверждающие документы:</p> <p>Копии приказов и справка об итогах, подписанная заместителем директора по УВР</p> <p>2) доля обучающихся (у данного педагога), подтвердивших четвертные оценки по результатам ВПР, РПР, СтадГрад, К1П2</p> <table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>до 50%</td> <td>51-60%</td> <td>61%-79%</td> <td>80-100%</td> <td>Выставляется максимум альфонный балл</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>9</td> <td>12</td> <td></td> </tr> </table>	0	до 50%	51-60%	61%-79%	80-100%	Выставляется максимум альфонный балл	0	5	7	9	12	
0	до 50%	51-60%	61%-79%	80-100%	Выставляется максимум альфонный балл							
0	5	7	9	12								
<p>Подтверждающие документы:</p> <p>Справка, подписанная заместителем директора по УВР</p> <p>3) участие педагога в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме К1П3</p> <table border="1"> <tr> <td>участие</td> <td>призовые места в мероприятиях районного уровня</td> <td>призовые места в мероприятиях муниципального уровня</td> <td>призовые места в мероприятиях регионального уровня</td> <td>призовые места в мероприятиях о уровня</td> <td>призовые места в мероприятиях всероссийск</td> <td>Выставляется максимум альфонный балл</td> </tr> </table>	участие	призовые места в мероприятиях районного уровня	призовые места в мероприятиях муниципального уровня	призовые места в мероприятиях регионального уровня	призовые места в мероприятиях о уровня	призовые места в мероприятиях всероссийск	Выставляется максимум альфонный балл					
участие	призовые места в мероприятиях районного уровня	призовые места в мероприятиях муниципального уровня	призовые места в мероприятиях регионального уровня	призовые места в мероприятиях о уровня	призовые места в мероприятиях всероссийск	Выставляется максимум альфонный балл						

	2	4	6	8	кого уровня 10	
Подтверждающие документы:	Оригиналы и копии грамот, сертификатов					
	4)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К1П4					
	Руководств о проектной деятельностью старшекласников	Призовые места в защите проектах школьного уровня-	Призовые места в защите проектах районного уровня	При зовые места в защите проектах муниципа льного уровня	Призо вые места в защите проектах более высокого уровня	Выстав ляется сумма баллов
	16 за каждого ученика	2 б участие -1б	4б участие- 2б	5б уча стие-3 б.	7б участ ие-5б.	
Подтвержда ющие документы:	Копии грамот, протоколы работ, приказы, справка, подписанная заместителем директора по УВР					
	5) результативность исследовательской деятельности учителя, связанной с передачей опыта, в мероприятиях, проводимых в очной форме К1П5					
	Доклады на педсоветах, выступления на совещаниях-2б.	Призовые места на районном уровне-4б выступлен ия -2б	Призовые места на муниципальном уровне-5б. выступле ния -3б.	Призовые места на региональном уровне-6б. выступлен ия -4б.	Призовые места на более высоком уровне-7б. выступлени я – 5б.	Выстав ляется сумма баллов
Подтвержда ющие документы:	Копии грамот, сертификатов, справка, подписанная заместителем директора по УВР					
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5. Подтверждающий документ учитывается только один раз.					

Оценка учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию – 11,5						Выстав ляется сумма баллов
	1) качество знаний обучающихся К2П1						
	40- 50%	50-70%	71-90%	91%-100%	6		
Подтверждающие документы:	Справка с итогами диагностики за год, заверенная заместителем директора по УВР						Выстав ляется максимально возмо жный балл
	2)доля обучающихся 2-8, 10-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс основной и средней школы по итогам промежуточной аттестации и иных форм контроля, приравненных к ней К2П2						
	менее 50%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%	
Подтверждающие документы:	Информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная заместителем директора по УВР, копии протоколов						Выстав ляется сумма баллов
	3) уровень достигнутый обучающимися по итогам ЕГЭ К2П3						
	ниже установленного «допустимого» порога	на уровне установленного «допустимого» порога	Количество обучающихся, принявших участие		До 51%	51-70%	
Подтверждающие документы:	Информация о результатах ЕГЭ, заверенная заместителем директора по УВР, копии протоколов						Выстав ляется максимальный балл
	4) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К2П4						
	Менее 50%	50%-59%	60%-69%	70-79%	80-89%	90-100%	
	0	2	4	6	8	12	

	<p>Информация о результатах ОГЭ, заверенная заместителем директора по УВР, копии протоколов</p>												
	<p>В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4</p>												
<p>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам</p>	<p>Максимальный балл по критерию – 28,5</p> <p>1) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах в очной форме КЗП1</p> <table border="1" data-bbox="454 136 742 1742"> <thead> <tr> <th data-bbox="454 136 566 353">районный</th> <th data-bbox="454 353 566 638">муниципальный</th> <th data-bbox="454 638 566 922">региональный</th> <th data-bbox="454 922 742 1742">Выставляется сумма баллов</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="566 136 657 353">1 призовое место -3 2 и более -5 участие-2</td> <td data-bbox="566 353 657 638">1 призовое место-7, 2 и более -9 участие-3</td> <td data-bbox="566 638 657 922">1 призовое место-10 2 и более -12 участие-4</td> <td data-bbox="566 922 742 1742">более высокий уровень 1 призовое место-12 2 и более -15 участие-5</td> </tr> </tbody> </table>	районный	муниципальный	региональный	Выставляется сумма баллов	1 призовое место -3 2 и более -5 участие-2	1 призовое место-7, 2 и более -9 участие-3	1 призовое место-10 2 и более -12 участие-4	более высокий уровень 1 призовое место-12 2 и более -15 участие-5				
районный	муниципальный	региональный	Выставляется сумма баллов										
1 призовое место -3 2 и более -5 участие-2	1 призовое место-7, 2 и более -9 участие-3	1 призовое место-10 2 и более -12 участие-4	более высокий уровень 1 призовое место-12 2 и более -15 участие-5										
<p>Подтверждающие документы:</p>	<p>Копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, копии грамот, дипломов</p>												
	<p>2) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий в очной форме (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний, соревнования) КЗП2</p> <table border="1" data-bbox="917 136 1295 1742"> <thead> <tr> <th data-bbox="917 136 1053 353">не участвуют</th> <th data-bbox="917 353 1053 638">школьный</th> <th data-bbox="917 638 1053 922">районный</th> <th data-bbox="917 922 1053 1209">муниципальный</th> <th data-bbox="917 1209 1053 1496">региональный</th> <th data-bbox="917 1496 1295 1742">Выставляется максимально возможный балл</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1053 136 1144 353">0</td> <td data-bbox="1053 353 1144 638">1 призовое место -3 2 и более-5</td> <td data-bbox="1053 638 1144 922">1 призовое место-4, 2 и более-6 участие-2</td> <td data-bbox="1053 922 1144 1209">1 призовое место-5, 2 и более -7 участие-3</td> <td data-bbox="1053 1209 1144 1496">1 призовое место-7 2 и более -9 участие-4</td> <td data-bbox="1053 1496 1295 1742">более высокий уровень 1 призовое место-10 2 и более -12 участие-5</td> </tr> </tbody> </table>	не участвуют	школьный	районный	муниципальный	региональный	Выставляется максимально возможный балл	0	1 призовое место -3 2 и более-5	1 призовое место-4, 2 и более-6 участие-2	1 призовое место-5, 2 и более -7 участие-3	1 призовое место-7 2 и более -9 участие-4	более высокий уровень 1 призовое место-10 2 и более -12 участие-5
не участвуют	школьный	районный	муниципальный	региональный	Выставляется максимально возможный балл								
0	1 призовое место -3 2 и более-5	1 призовое место-4, 2 и более-6 участие-2	1 призовое место-5, 2 и более -7 участие-3	1 призовое место-7 2 и более -9 участие-4	более высокий уровень 1 призовое место-10 2 и более -12 участие-5								
<p>Подтверждающие документы:</p>	<p>Копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, копии грамот, дипломов</p> <p>3) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в дистанционных конкурсах,</p>												

олимпиадах, конференциях и др. КЗПЗ				Выстав ляется максимально возмож ный балл
	до 2 призовых мест-2 участие-2	2 – 5 призовых мест-3	более 5 призовых мест (7 баллов)	
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов по результатам участия, копии грамот, дипломов			
	4) количество внеклассных мероприятий по предмету, проведенных за отчетный период КЗП4			
	не было	1-2	более 2-х	Выстав ляется максимально возмож ный балл
	0	5	10	
Подтверждающие документы:	Копии приказов о проведении мероприятий			
	5) наличие конфликтных ситуаций с родителями обучающихся КЗП5			
	неумение разрешать конфликтные ситуации	умение разрешать конфликтные ситуации	отсутствие конфликтных ситуаций	Выстав ляется максимально возмож ный балл
	0	2	3	
Подтверждающие документы:	Заявления родителей обучающихся, информация директора и заместителей директора			
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5. Подтверждающий документ учитывается только один раз.			
	Максимальный балл по критерию – 7,4			
Результативность деятельности учителя во внеучебное время	1) количество общешкольных мероприятий, концертов, агитбригад, организованных и подготовленных обучающимися класса под руководством учителя КЗП1			
	0	1	2	3
			более 3	Выстав ляется максимально возможный балл

	0	2	4	6	8	
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов, приказов по итогам мероприятий					
	<u>2) изменение доли обучающихся, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном, внешнем учете К4П3</u>					
	увеличение	сохранение			снижение/отсутствие	Выстав ляется максимально возмож ный балл
	0	4			6	
Подтверждающие документы:	Справка, заверенная заместителем директора по ВР					
	<u>3) участие обучающихся класса в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах различного уровня К4П3</u>					
	школьный	рай онный	муници пальный	региона льный	всероссийский	Выстав ляется максимально возмож ный балл
	2	4	6	8	10	
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы. Справка, заверенная заместителем директора по ВР					
	<u>4) количество мероприятий, в которых приняли участие обучающиеся класса (посещение театров, выставок, спектаклей, в том числе в актовом зале) К4П4</u>					
	1-3	4-6			более 6	Выстав ляется максимально возмож ный балл
	2	4			6	
Подтверждающие документы:	Копии или оригиналы билетов					
	<u>5) доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием К4П5</u>					
	Менее 20%	20- 29%	30-39 %	40-59%	60-79 %	80% и более
						Выстав ляется максимально возможный

										балл	
	0	2	4	6	8	10					
Подтверждающие документы:	Справка, заверенная ответственным за организацию питания										
	6) своевременность оформления документации и предоставления отчетов, сведений и т.д. К4П6										
	несвоевременно	единичные нарушения	регулярно в системе								Выстав авляется макси мально возмо жный балл
	0	3	5								
Подтверждающие документы:	Мониторинги, отчеты, справка заместителя директора по УВР, ВР										
	7) ведение классного журнала К4П7										
	отсутствие замечаний	не более 3 замечаний	не более 5 замечаний	более 5 замечаний							Выстав ляется максим ально возмо жный балл
	10	8	4	0							
Подтверждающие документы:	Мониторинги, отчеты, копии приказов, справка заместителя директора по УВР										
	8) наличие детей в классе из социально неблагополучных семей, в отношении которых классным руководителем организовано индивидуальное педагогическое сопровождение К4П8										
	нет детей	1 ребенок	2 и более								Выстав ляется максим ально возмо жный балл
	нет	2	4								
Подтверждающие документы:	Справка, подписанная заместителем директора школы по ВР, социальным педагогом										

Документы:	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-8. Подтверждающий документ учитывается только один раз.					
Результативно сть участия педагога в методической и научно- исследовательск ой работе	Максимальный балл по критерию – 14,0					
1) очное участие учителя в проведении открытых уроков, мастер-классов, выступление на семинарах К5П1	0	школь ный	райо нный	муници пальный	региона льный	Выстав ляется максим ально возмо жный балл
0	4	6	8	10	12	
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов, протоколы совещаний, семинаров и т.д.					
2) наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий К5П2		муниципальный	региональный		более высокий	Выстав ляется максим ально возмо жный балл
4	8	10				
Подтверждающие документы:	Копии материалов с указанием источника публикации и даты					
3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий йК5П3	нет	школьный	муници пальный	региона льный	более высокий	Выстав ляется сумма балов по каждому уровню, но не более 24 баллов
0	участник - по 2 балла (но не более 8	участни к - по 3 балла	участни к - по 6 баллов	12		

		баллов) руководитель – по 4 балла (но не более 12 баллов)	(но не более 9 баллов) руководитель – по 6 баллов (но не более 12 баллов)	(но не более 12 баллов) руководитель – 12 баллов	
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов, сертификатов				
	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 и др. в очной форме К5П4				
	школьный участие-2 балла	районный	муниципальный	региональный	Выставляется максимум возможный балл
	6	8	10	12	14
Подтверждающие документы:	Копии распорядительных документов, дипломов, грамот				
	5) повышение квалификации педагога по предмету (КПК, посещение учебных семинаров) К5 П5				
	Отсутствие		Наличие		Выставляется максимум возможный балл
	0		1 балл за одно посещение, но не более 10		0
Подтверждающие документы:	Приказ, копия сертификата, свидетельства, диплома				
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5. Подтверждающий документ учитывается только один раз.				
Общественная	Максимальный балл по критерию – 7,3				
	1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К6П1				

Деятельность педагогического работника	не является	школьный	Выставляется максимально возможный балл
	0	4 – член 6 – руководитель	
Справка руководителя профсоюзной организации			
2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К6П2			
	не является	является	Выставляется максимально возможный балл
	0	4 – член 6 – руководитель	0
Справка руководителя общественной организации			
3) выполнение общественных поручений К6П4			
	1 раз	не более 3 раз	Выставляется максимально возможный балл
	2	5	более 3 раз 10
Справка, подписанная директором школы			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3. Подтверждающий документ учитывается только один раз.			
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются (max 92,1)			
ИТОГО:			

Приложение 5

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

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

I. Общие положения

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

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в Школы:
 - 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 призов 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 Школы.
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 Школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.
5. Кадровые ресурсы Школы:
 - 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 Школы 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 Школы ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

8. Сохранение здоровья обучающихся в Школы:

- 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 Школы 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 стимулирования руководителей.

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

Общественный совет согласовывает распределение стимулирования и размер стимулирующей выплаты 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 издаются приказ о стимулировании руководителей Школы.

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 Школы, запланированного на период выплаты, на общую сумму баллов всех руководителей Школы.

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

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

IV. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей Школы

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

Приложение 6
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников
МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова,
участвующих в оказании муниципальных услуг
в соответствии с муниципальным
заданием, установленным учредителем

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

1. Критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются Школой самостоятельно.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей Школы и учителей.
3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии стимулирования заместителей руководителя МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой) (<u>нужный балл подчеркнуть</u>)		
	Степень выраженности критерия (в балах)		
	низкая	средняя	высокая
Качественное выполнение плана работы гимназии	0	5	10
Сохранение контингента обучающихся 10-11 кл.	0	5	10
Уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса	0	5	10
Уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности	0	5	10
Уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	0	5	10
Уровень организации работы общественных органов управления	0	5	10
Разработка и эффективная реализация программы развития	0	3	10
Уровень организации дополнительных платных услуг	0	5	10
Уровень организации горячего питания обучающихся	0	5	10
Уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, предоставление материалов)	0	5	10
Подготовка локальных актов школы по учебной работе и основной деятельности	0	10	20

Уровень организации аттестации педагогических работников школы	0	5	10
Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной форм работы	0	5	10
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0	5	10
ИТОГО			

Критерии стимулирования иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «СОШ № 1» Фрунзенского района г. Саратова

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:	до 4
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	до 6
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	до 4
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением	до 4
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	до 4
	обеспечение учащихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием месту учебы	до 4
	включенность в методическую работу разработка программ элективных курсов	до 4
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок мастер-классы и др.)	до 6
	участие в организации и проведении родительских собраний	до 5
	участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д	до 5
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	до 6
	наличие публикаций	до 4
	наличие обобщенного опыта работы	до 4
	Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	до 6
	Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений	до 6

		родителей на неправомерные действия педагога	
		награждение: региональный уровень; уровень образовательной организации	10 6
		Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	до 4
Воспитатель продленного дня	группы	Позитивные результаты деятельности воспитателя	до 4
		наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	до 4
		использование нестандартных форм проведения занятия в группе продленного дня	до 4
		участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	до 4
		использование современных педагогических технологий	до 4
		положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)	до 4
		Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продленного дня	до 4
		отсутствие случаев травматизма	до 4
		применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	до 4
		вовлечение учащихся в кружковую работу	до 4
		Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.	до 4
		организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	до 4
		организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.	до 4

	Участие в методической работе участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)	до 4
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	до 4
	участие в организации и проведении родительских собраний	до 4
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя	до 4
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 4
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)	до 4
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)	до 4
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	до 4
	отсутствие жалобы и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	до 4
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора. Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора.	до 11
	наличие детской общественной организации	до 11
	победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	до 11
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.	до 11
	активное взаимодействие с организациями культуры, дополнительного образования	до 11
	наличие публикаций, наличие обобщенного опыта работы	до 11
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	до 11
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их	до 11

	родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	
Учитель-логопед	оформление, при наличии, кабинета, его оснащённость	до 15
	подготовка дидактического и раздаточного материала	до 15
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	до 15
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	до 15
	ведение документации	до 15
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	до 15
Педагог-психолог	оформление, при наличии, кабинета, его оснащённость	до 10
	подготовка дидактического и раздаточного материала	до 10
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонению в развитии, восстановлению нарушенных функций	до 10
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	до 10
	ведение документации	до 10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	до 10
	проведение психологической диагностики	до 10
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)	до 10
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	до 20
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	до 20
	оформление тематических выставок	до 20
	выполнение плана работы библиотекаря	до 20
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок	до 20
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	до 20
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 20

Приложение 7

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

**Размер и порядок
установления доплат за наличие почетного звания, государственных наград, ученую
степень**

1. Административно-управленческому персоналу Школы, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала Школы 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 Школы 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 знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника Школы права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом работодателя: при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 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 знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.

Особенности оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования

Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования, определяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.
2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.
3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.
4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.
5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:
 - при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;
 - окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.
6. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
7. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 5 приложения № 1 к настоящему Положению.
8. Работникам за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.
9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.
10. Руководитель ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации несет руководитель.

Выплаты компенсационного характера

Работникам осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством: за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

3.6. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	до 12%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных за работу в ночное время, за каждый час работы с 22.00 до 6.00.	не менее 35% за каждый час ночного времени
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За работу председателя профкома и заместителям	до 20%

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам ОО осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

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

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

воспитателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

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

3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании» по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- за ученую степень доктора наук – 7000 руб.;

- за ученую степень кандидата наук – 3202 рубля;

- за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль.

Награжденным: медалью К.Д. Ушинского, Л.Г. Выготского; нагрудными значками К.Д.Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник сферы молодежной политики ", "Почетный работник сферы молодежной

политики Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения

Российской Федерации»;

ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»

почетными званиями "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 науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы

молодежной политики Российской Федерации ", «Почетный работник сферы образования

Российской Федерации», «Почетный работник детей и молодежи Российской Федерации»,

«Ветеран сферы воспитания и образования»- в размере 901 рубль.

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" в размере 15 процентов должностного оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (либо: *с учетом данных по портфолио*);

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

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

4.5. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение к коллективному договору № 4), принимаемого работодателем по согласованию с представительным органом работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации. Размер выплаты стимулирующего характера работникам организации образования закрепляется приказом руководителя образовательной организации.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам организаций образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников организации.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Примечание: размеры базовых должностных окладов приводятся в муниципальном акте муниципального района по оплате труда, с учетом Постановления Правительства Саратовской области от 11.10.2019г. №717-П «О повышении заработной платы работников государственных учреждений», постановления Правительства Саратовской области от 05.10.2020г. №828-П "О повышении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников государственных учреждений области, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы области,»

**Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников**

1. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам организации, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Народный учитель" и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам организации, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

**Перечень
организаций, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников организаций образования**

Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные организации, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, методисты, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, лабораториями, кабинетами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением.

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

- Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
- Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;
время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного

образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

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

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;

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

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений);

учителям музыки, музыкальным руководителям.