

Согласовано
с профсоюзным
комитетом МБОУ «СОШ №2
имени С.И. Подгайнова г.
Калининска Саратовской
области»

Председатель
профсоюзной организации
_____ Степанян Е.П.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «СОШ №2
имени С.И. Подгайнова
г. Калининска
Саратовской области»
_____ Миронов И.В.

Приказ от 29.08. 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О формировании фонда оплаты труда
и заработной платы работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
им. С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области»**

Рассмотрено на педагогическом совете
МБОУ «СОШ №2 имени С.И. Подгайнова
г. Калининска Саратовской области»
Протокол № 1 от 29.08. 2024

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 2 имени С.И. Подгайнова г. Калининска Саратовской области».

1.2 Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3 Оплата труда работников образовательных учреждений определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержания обучающихся (далее – норматива финансирования);

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times У,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – областной норматив финансирования;

П – поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У – количество учащихся в учреждении.

III. Формирование части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей образовательных учреждений

3.1. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \cdot \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Размер централизованной доли фонда оплаты труда определяется ежегодно нормативным актом Правительства Саратовской области и не должен превышать 5%.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4.1. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});

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

Норматив финансирования позволит учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

4.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 20% общего фонда оплаты труда учреждения.

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

а) административно-управленческий персонал учреждения (директор общеобразовательного учреждения, заместители директора по УР, УВР, ВР, АХЧ, руководитель структурного подразделения др.);

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности педагог-библиотекарь и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, инспектор/специалист по кадрам, заведующий библиотекой, секретарь, инженер по обслуживанию компьютерной техники, инженер по охране труда и технике безопасности, диспетчер образовательного учреждения и др.);

д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, вахтёр, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту оборудования и др.)

и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТипп + ФОТувп + ФОТоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп – фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб х пп, где:

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

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

4.7. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где:

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТпп - 0,3.

5.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются

исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТа}_{з} + \text{ФОТн}_{з}.$$

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости (учебной нагрузки) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТа_з).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТа}_{з} \cdot 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b) \cdot 52}, \text{ где}$$

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТа_з – часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала

a – количество обучающихся в классах на начало текущего года;

b – годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 классы.

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

5.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением № 1; доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

5.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения определяются самостоятельно на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, 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 педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, предметы 1-4 классов начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, труд (технология) - до 1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизни и защиты Родины, ознакомление с окружающим миром, природоведение, труд (технология) (в том числе для 1-4 классов начальной школы) - 1,0.

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

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (А) составляет:

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении № 2 к настоящему Положению);

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

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

VI. Порядок премиальных выплат

1. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:
 - ✓ премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
 - ✓ выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - ✓ выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - ✓ выдвижение творческих идей в области деятельности;
 - ✓ премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).
2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам (женщинам -55 лет, мужчинам -60 лет) до двух МРОТ, к профессиональным праздникам.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективном договоре. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

VIII. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения.

1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего оклада педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

Ор = Опср · К * А где:

Ор – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Опср – средний оклад педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

3. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с категорией.

Должностные оклады заместителей директора, кроме заместителя директора по АХЧ, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора. Должностной оклад заместителя директора по АХЧ составляет 50% от должностного оклада директора. Вновь назначенные – 70% от оклада руководителя;

4. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с действующим законодательством.

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
.	Образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6. Группа по оплате труда руководящих работников определяется не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

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

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

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент (от оклада работника/ставки/от заработной платы за аудиторную занятость)
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
2. За работу с условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	до 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе 5-11 классов	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, информатике	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытным (учебным) участком	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов, потребности учреждения)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики	До 0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за руководство муниципальными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15

Тьютор, ассистент	До 0,10
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
4. За наличие государственных наград и почётных званий	
«Заслуженный учитель школы РСФСР» и «Заслуженный учитель Российской Федерации»	1601 руб.
Ученая степень (кандидат наук)	3202 руб.
Отраслевые награды	901 руб.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 10000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений каждому общеобразовательному учреждению ($W_{fkr\ i}$) определяется по формуле:

$$W_{fkr\ i} = W_{кр} \times R_{к\ i} \times H_{1\ i} \times N_{м} \times K_{с}, \text{ где:}$$

$W_{кр}$ - 10000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах);

$R_{к\ i}$ - районный коэффициент;

$H_{1\ i}$ - прогнозируемая численность педагогических работников i -го общеобразовательного учреждения, получающих вознаграждение за классное руководство.

Показатель численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, рассчитывается по результатам предварительного комплектования классов (классов-комплектов) на очередной учебный год с последующим уточнением численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

$N_{м}$ - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за классное руководство;

$K_{с}$ - коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное

медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц.

Надбавки к должностному окладу

5.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается надбавка за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель РСФСР» в размере 1601 рубль.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), награжденным нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионального технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ» выплачивается надбавка в размере 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям надбавка выплачивается по одному основанию.

5.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере, соответствующем действующему законодательству;

Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{mn} \times Ч_{аз_i} \times Y_i \times A \times K_i ,$$

где

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

$Ч_{аз_i}$ - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Y_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

1. Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

п/п	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент	Нагрузка (час/нед)
1	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классных руководителей	до 1	4
2	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1	1
3	Кружковая работа	до 1	до 9
4	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований (подготовка к олимпиадам)	до 1,2-1,5	до 2
5	Консультация и дополнительные занятия с обучающимися; коррекционные занятия	до 0,5	До 3
6	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	1	1
7	Подготовка к урокам	до 0,3	До 9
8	Разговоры о важном	1	1
9	Россия – мои горизонты	1	1

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 2 имени С.И. Подгайнова г.Калининска Саратовской области», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы.

2. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя, иных педагогических работников учебно-вспомогательного персонала, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Возможно дополнительное количество баллов - сверх критериев. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного управления разрабатывается соответствующий локальный акт. Данный локальный акт рассматривается на педагогическом совете, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

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

8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по итогам учебного года (по состоянию на 01 сентября текущего года).

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется по представлению руководителя учреждения специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, в которую входит директор школы, заместители директора, представители профсоюзной организации.

2. Административные и педагогические работники учреждения, а также старший вожатый, заведующий библиотекой, библиотекарь самостоятельно, один раз в год, перед началом нового учебного года, заполняют портфолио результатов своей деятельности за отчетный период (сентябрь-август) и передают в комиссию для проверки.

Работники школы, имеющие совместительство по разным должностям, портфолио на стимулирующие выплаты собирают только по одной должности (по своему усмотрению).

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии не позднее 26 августа.

4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

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

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

региональная методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

6. Учителям первых классов в случаях уменьшения итогового балла по критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности для стимулирующих выплат по сравнению с предыдущим отчетным периодом, сохраняется ранее установленное количество баллов по критериям и показателям профессиональной компетентности и результативности деятельности в четвертых классах/предыдущих классах.

7. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем, заместителями руководителя учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированного на период с сентября текущего года по август следующего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников/иных работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

3. Для получения размера стимулирующих выплат работнику за период с сентября текущего года по август следующего года включительно показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника по результатам предыдущего финансового года. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября текущего года по август следующего года включительно.

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

V. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за отчетный период за фактически отработанное время при наличии средств после выплат для доведения до МРОТ (минимального размера оплаты труда) из стимулирующего фонда.

2. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности труда каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

3. Размер выплат стимулирующего характера каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяет специальная комиссия.

4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе контроля профессиональной деятельности каждого работника администрацией школы.

5. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно или единовременно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

6. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов и должности/профессии. В итоге количество баллов пересчитывается в процентном отношении от оклада работников.

7. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

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

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

**Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения
МБОУ «СОШ №2 им. С.И.Подгайнова г. Калининска Саратовской области»
Ф.И.О. _____ (предмет) _____ уч.год**

№	Критерии	Показатели						
1.	Уровень профессиональной культуры педагога	<u>1) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u>						
		участие учителя в конференциях в режиме online, инициируемых министерством образования, министерства просвещения СО, РФ (Единый Урок и Академия Минпросвещения России)	использование электронных форм контроля и образовательных платформ на уроках и учебных занятиях (Учи.ру, РЭШ, ЯндексУчебник и пр.)	Результаты работы по формированию функциональной грамотности. (https://fg.resn.edu.ru/), разработанных ФГБНУ «Институт стратегии развития образования»			выставляется средний балл по трём критериям	
				Доля обучающихся, использующих Банк заданий для оценки ФГ				
		10	5	20 -49- 5 баллов	50 -79 10 баллов	80 – 100 15 баллов		
		Подтверждающие документы: сертификат участия в конференции; копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме, скриншоты страниц участия класса в электронных формах контроля; протокол «Результаты выполнения диагностической работы по функциональной грамотности количество сообщений, звонков (СТАТИСТИКА зам. директора)						
<u>2) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u>								
использование на уроках метода защиты проектов	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня (за каждое участие)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня (за	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов в регионального уровня (за каждое участие)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня (за каждое участие)	выставляется сумма баллов			

			каждое участие)			
2 -5% от количества уроков	более 5%	3	10	15	20	
3	5					

Подтверждающие документы: приказ на проведение проектов; благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.

3) результативность исследовательской деятельности учителя (за каждое участие с конкретной темой выступления)

наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях школьного уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на заседаниях, совещаниях муниципального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на конференциях регионального уровня	наличие докладов на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
3	5	7	9	

3.а) участие в работе ФИП (за каждое участие):

наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях школьного уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на заседаниях, совещаниях муниципального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на конференциях регионального уровня	наличие докладов на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов
3	5	7	9	

Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов, копии распорядительных документов по результатам участия, грамоты, дипломы с указанием **темы доклада**.

<u>4) Ведение школьной документации</u>				
<u>4а) журналы внеурочной деятельности</u>				
3 и более замечаний	1 – 2 замечания	Без замечаний	выставляется максимально возможный балл	
0	5	10		
Подтверждающие документы: справка заместителей директора по УР, ВР (сводная)				
<u>4б) электронных журналов</u>				
3 и более замечаний	1 – 2 замечания	Без замечаний	выставляется максимально возможный балл	
0	5	10		
<u>4в) качество ведения документации учителя-предметника (КТП; журналы консультаций, отчёты и т.п.)</u>				
3 и более замечаний	1 – 2 замечания	Без замечаний	выставляется максимально возможный балл	
0	5	10		
Подтверждающие документы: справка заместителя директора по УР (сводная)				
<u>5) результативность участия учителя в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации за каждое в текущем учебном году;</u>				
«Саратовский областной институт развития образования»		онлайн – платформы, рекомендованные управлением образования КР, министерством образования СО, РФ (Единый урок, «Академия Минпросвещения России» и другие лицензионные платформы)		выставляется сумма баллов
10		7		
Подтверждающие документы: сертификат прохождения ДПП ПК, справка заместителя директора				
Итого баллов по критерию 1: Для всех учителей (К1П1+К1П2+К1П3+К1П4а+К1П4б + К1П4в + К1П5):5				
2. Динамика учебных достижений обучающихся	<u>1) Результаты ЕГЭ</u>			
	<u>доля обучающихся, сдававших предмет (от выпускников данного педагога), перешагнувших минимальный порог на ЕГЭ.</u>			
	А) от мин до 60 баллов	Б) от 61 - 80 баллов	В) от 81 балла	Г) лучший балл в МР
				выставляется

						максимально возможный балл (А;Б;В) + Г (при наличии)
Более 50%	Менее 50%	Менее 50%	Более 50%	15	20	-
5	7	10	12			

Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ. Протокол.

2) Результаты ОГЭ (пункты А или Б) (по желанию):

А) доля обучающихся, сдававших предмет (от выпускников данного педагога), получивших положительные отметки на ОГЭ (качество знаний)

А) менее 50 %	Б) 50 - 59 %	В) 60 - 70 %	Г) более 70 %	Д)) лучший балл в МР	выставляется максимально возможный балл (АБВГ) + Д
0	5	10	15	20	

Б) доля обучающихся, сдававших предмет (от выпускников данного педагога), получивших положительные отметки на ОГЭ (соответствие)

А) менее 50 %	Б) 50 - 59 %	В) 60 - 70 %	Г) более 70 %	Д)) лучший балл в МР	выставляется максимально возможный балл (АБВГ) + Д
3	5	10	15	20	

Подтверждающие документы: информация о результатах ОГЭ. Протокол.

3) количество призовых мест обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников

школьный	муниципальный	региональный	выставляется сумма баллов
1-2 призовых места - 3 3 и более мест – 5	5 баллов за каждого призера, 10 – за победителя	участие – 10 баллов; 15 баллов за призеров и победителей	

4) Результаты независимой аттестации выпускников начальной школы

доля обучающихся (от выпускников данного педагога), получивших положительные отметки на независимой

	<u>аттестации)</u>				
	менее 50 %	50 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	выставляется максимально возможный балл
	3	5	10	15	-
	Подтверждающие документы: Справка о результатах независимой аттестации, заверенная зам. директора по УВР.				
	В целом по критерию выставляется средний балл				
3. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	<u>1) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний, проводимых в очном формате или проводимых дистанционно управлением образования, СОИРО, минобразования СО, РФ; кроме проектов</u>				
	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	выставляется сумма баллов
	1-2 призовых места – 3, 3 и более мест – 5	5 баллов за каждого призера; 10 баллов за победителя	участие – 10 баллов; 15 баллов за призеров и победителей	участие – 10 20 баллов за призеров и победителей	
	<u>2) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний, проводимых online, в дистанционном формате, инициируемых управлением образования, СОИРО, минобразования СО, РФ)</u>				
	доля участников от общего количества учеников				выставляется максимальный балл
	10 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 100	
3	5	7	10		
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях, художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) (кроме он-лайн):</u>				

	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	выставляется сумма баллов
	1-2 призовых места - 3 3 и более мест – 5	1 -2 призовых места - 7 3и более мест - 10	1-2 призовых места - 8 3 и более - 15	участие – 3 1-2 призовых места - 10 3 и более - 20	
	<u>4) количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности</u>				
	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	выставляется сумма баллов
	1-2 призовых места - 3 3 и более мест – 5	1 -2 призовых места - 7 3и более мест - 10	1-2 призовых места - 8 3 и более - 15	участие – 3 1-2 призовых места - 10 3 и более - 20	
	<u>5) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях (только для учителей физической культуры):</u>				
	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	выставляется сумма баллов
	1-2 призовых места - 3 3 и более мест – 5	участие 5 баллов; 10 баллов за каждого призера и победителя	участие – 10 баллов; 15 баллов за призеров и победителей	участие – 10 20 баллов за призеров и победителей	
	Подтверждающие документы по критериям 1-6: копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов.				
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4; для учителей физической культуры по показателям 4 и 5 выставляется сумма баллов				
4. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя					
	<i>1) активность классного руководителя (количество публикаций) в социальной сети ВКонтакте, отражающих деятельность класса</i>				
	12 – 34 публикаций в год	35-49 публикаций в год	50 и более публикаций в год	выставляется максимально возможный балл	
3	5	10			

Подтверждающие документы: справка классного руководителя о количестве публикаций, заверенная зам директора по ВР.						
2) доля обучающихся класса, участвовавших в общешкольных мероприятиях						
						выставляется максимально возможный балл
3 – 10%	11 -20%	21 – 50%	более 50%			
3	5	7	10			
Подтверждающие документы: справка заместителя по ВР (сводная)						
3) активное участие родителей в вебинарах, муниципальных и региональных родительских собраниях, общешкольных мероприятиях, в качестве общественных наблюдателей (фактическое участие)						
1 -2 участия	3 -5 участия	6 - 8 участия	9 и более участия	выставляется максимально возможный балл		
3	5	7	10			
Подтверждающие документы: справка с указанием мероприятия и ФИО родителей-участников.						
4) активное участие классного руководителя, учащихся, родителей на страницах школы в социальных сетях (оценка публикаций и положительные реакции, комментарии к ним) в год:						
400 - 500	501 – 600	600 и более		выставляется максимально возможный балл		
3	5	10				
Подтверждающие документы: справка об итогах мониторинга активности участников образовательного процесса на страницах школы в социальных сетях (образец справки взять у заместителя по ВР)						
5) доля обучающихся этого класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях (средняя статистика по всем акциям)						
3 – 10%	11 -20%	21 – 50%	более 50%	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	Активное участие педагога-предметника по ЛУК	выставляется сумма баллов
1	3	5	10	Классный руководитель	5	

				15	
	Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, благодарственные письма, грамоты, дипломы.				
	6) качество ведения документации классного руководителя (личные дела обучающихся, журналы по ТБ, КПВР, отчёт классного руководителя)				
	3 и более замечания	1 – 2 замечания	Отсутствие замечаний		выставляется максимально возможный балл
	0	3	5		
	Подтверждающие документы: справка заместителей директора по УР, ВР, безопасности (сводная)				
	7) Количество учащихся, использующих Пушкинскую карту (от количества обучающихся, которым исполнилось 14 лет)				
	10%	30 %	80%	95%	Выставляется максимально возможный балл
	1	3	5	7	
	Подтверждающие документы: справка заместителя директора по ВР (сводная).				
	Для учителей 1 -7 классов (К4П1+К4П2+К4П3+К4П4+К1П5+К4П6):6 Для учителей 8 -11 классов (К4П1+К4П2+К4П3+К4П4+К1П5+ К4П6+ К4П7):7				
5	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах (умножается на количество):</u> выступление, доклад / открытый урок			
	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется сумма баллов

3/5	7 /9	10/12	13 /15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, сертификатов.				
<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>				
<u>2а) печатные публикации</u>				
региональный	всероссийский	международный	выставляется сумма баллов	
10	15	20		
Подтверждающие документы: копии материалов с указанием источника публикации и даты, сертификаты.				
<u>2б) электронные публикации (независимо от количества)</u>				
В сетевых сообществах			баллы выставляются при наличии	
3				
Подтверждающие документы: сертификаты.				
<u>3) участие учителя в работе жюри олимпиад, конкурсов, конференций и т.п. (умножается на количество):</u>				
школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется сумма баллов
член жюри - 5	член жюри - 10, руководитель -12	член жюри - 12, руководитель -15	член жюри - 15	
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, сертификаты, выписки из приказов.				
<u>4) участие в конкурсах профессионального мастерства</u>				
<u>4а) участие в очных конкурсах</u>				
муниципальный	региональный	более высокий	выставляется сумма баллов	
10	15	20		
<u>4б) участие в заочных конкурсах, проводимых управлением образования МР, СОИРО, министерством образования СО, РФ (умножается на количество) за участие / за призовое место</u>				

	муниципальный	региональный	более высокий	выставляется сумма баллов
	5	10	12	15
			15	20
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4.			
6. Общественная деятельность педагогического работника				
	<u>1) педагог является членом профкома профсоюзной организации работников просвещения</u>			
	4 балла			
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации (сводная)			
	<u>2) педагог является членом регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u>			
	4 балла			
	Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации.			
В целом по критерию 6 средний балл выставляется по показателям 1-2. Выставляется средний балл.				
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются				ИТОГО:
За наставничество добавляется к итоговой сумме				5
				Всего баллов

Дополнительные баллы за активности, не входящее в основные обязанности педагога (смотри, ярмарки; проведение мероприятий в выходные и праздничные дни) по информации администрации

ФИО	количество участия	баллы

К1	
К2	
К3	
К4	

К5	
К6	
доп. баллы	
ИТОГО	