

Принято:
на собрании трудового коллектива
«30» августа 2024 г.
Протокол № 10 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Лицей № 3 им. А.С.
Пушкина»
Н.В. Сапрыкина
Приказ № 100 от 30.08.2024 г.



Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
Е.Ю. Зильбер
Протокол № 3 от 30.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ «ЛИЦЕЙ №3 ИМ. А.С.ПУШКИНА»

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Минздравсоцразвития РФ, Минобрнауки РФ, предусматривающими правила оплаты по видам экономической деятельности, в том числе по виду экономической деятельности «Образование», решениями Саратовской городской Думы от 22.12.2023 г. № 45-449 о внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 16.07.2008 г. № 30-313, от 22.12.2023 г. № 45-450 о внесении изменений в решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354, от 26.09.2019 г. № 56-420, Уставом и коллективным договором МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина».

2. Фонд Оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение муниципального задания и из средств от приносящей доход деятельности.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Лицея, участвующих в оказании услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» в пределах субсидии на выполнение муниципального задания согласно приложению №1 и за счет средств от приносящей доход деятельности согласно приложению №2, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Лицей самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от источников формирования фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается директором с учетом мнения Профсоюзного комитета и включает в себя должности:

- а) административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, главный бухгалтер);
- б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учитель);
- в) иные категории педагогического персонала (учитель-логопед, старший вожатый, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, методист, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадровому делопроизводству,

секретарь руководителя, секретарь учебной части, специалист гражданкой обороны, делопроизводитель, библиотекарь, системный администратор, куратор, ведущий экономист, специалист по охране труда, диспетчер и др.);

д) младший обслуживающий персонал (гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, техник-энергетик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер и др.);

е) учителя, оказывающие платные образовательные услуги.

4. Выплата заработной платы работникам производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

5. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего распорядка.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда (ст. 151 ТК РФ).

8. В соответствии с нормами трудового права РФ, настоящим Положением заработная плата каждого работника Лицея зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Установление каких - либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и возможностей работников Лицея в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается.

Работникам Лицея предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными правовыми актами о труде, ст.130 и другими нормами РФ.

9. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

10. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических объединений), привлекаемых для педагогической работы в Лицей;
- за часы педагогической работы по оказанию платных образовательных услуг;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

11. Размер оплаты за один час почасовой оплаты труда определяется:

- в отношении работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (далее - методика) согласно приложению 1.
- за счет средств от приносящей доход деятельности согласно приложению 2.

12. Аттестация педагогических работников Лицея осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

13. При направлении работников на курсы повышения квалификации оплата труда осуществляется из расчета по среднему заработку.

14. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

15. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

16. При наличии экономии фонда оплаты труда (независимо от источника) в соответствующий период года может быть направлена на дополнительные выплаты стимулирующего характера работникам Лицея.

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

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

17. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

18. Оплата сверхурочной работы

Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ), сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая стимулирующие и компенсационные выплаты. При этом первые 2 часа такой работы оплачиваются в полуторном размере заработной платы, а последующие часы – не менее, чем в двойном. Этот порядок должны применять все работодатели независимо от формы собственности, графика работы сотрудников (пятидневная рабочая неделя, или работа по иному графику или работа по сменам) а также порядка учета рабочего времени (часовой, подневный, недельный, суммированный и т.п. учет).

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это 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 т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Таким образом, все выплаты, которые поименованы в локальных нормативных актах, коллективных договорах и соглашениях в качестве оплаты труда, должны учитываться при расчете оплаты за сверхурочную работу.

Это могут быть, к примеру:

- премии, входящие в систему оплаты труда;
- районные коэффициенты и надбавки;
- надбавки за работу в особых условиях (вредная, разъездная работа и т. п.);
- компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);
- надбавки за стаж, профессиональное мастерство и т. п.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

При этом если у работодателя установлен более высокий размер оплаты сверхурочной работы, то он не обязан его уменьшать в связи с изменениями, действующими с 1 сентября 2024 года (ст. 2 Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ).

Порядок расчета оплаты за сверхурочную работу зависит от установленной системы оплаты труда. При повременной системе оплаты труда сотруднику может быть установлена часовая ставка, дневная ставка или оклад за месяц.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

**Система оплаты труда
в отношении работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина», участвующих в
оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием
(далее - Методика)**

1. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда работников, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее - система МЗ), сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов», осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ_{му} – фонд оплаты труда муниципального учреждения;

ФОТ_{норм} – фонд оплаты труда, сформированный исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее – норматив финансирования) без учета расходов на

обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области;

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

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении.

ФОТнорм рассчитывается по следующей формуле:

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

N – норматив финансирования;

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

П – поправочный коэффициент;

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

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

У – численность «условных обучающихся»;

Φч – фактическая численность обучающихся в малокомплектном муниципальном учреждении;

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

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

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

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

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 педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя 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 муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений 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 муниципального учреждения за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений 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 муниципального учреждения в декабре текущего года.

ФОТдд устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

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

ФОТпзпп – фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала муниципального учреждения 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 муниципальном учреждении;

ФОТпзпп определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников муниципального учреждения 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;

ФОТмс - фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТмс определяется на основании проводимого учредителем мониторинга численности педагогических работников муниципальных общеобразовательных

учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», среднемесячная заработная плата которых менее 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТпред - фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ФОТпред определяется на основании показателя численности педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов: физика, химия, математика, информатика на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

ФОТнас - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист»;

ФОТнас определяется на основании данных мониторинга проводимого учредителем о численность педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющих функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», не замещающих должности «методист», «старший методист» и соответствующих критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости.

Фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы направляется на ежемесячные выплаты учителям, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ежемесячные выплаты молодым учителям).

Размер ежемесячной выплаты молодым учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕДМСу} = (\text{ЗПобл}/18 - \text{ЗПу} / (\text{Каз} + \text{Кнз})) * (\text{Каз} + \text{Кнз})$$

ЕДМСу - размер ежемесячной выплаты молодому учителю;

ЗПобл – 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области;

ЗПу - установленная заработная плата молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

Каз - количество часов аудиторной занятости молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

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

Ежемесячные выплаты молодым учителям относятся к выплатам стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика направляется на ежемесячные выплаты учителям осуществляющим ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) (далее - ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов).

Размер ежемесячной выплаты учителям за преподавание предметов в муниципальном учреждении рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕСВпред} = \frac{\text{ФОТпред}}{\text{ЧУПпред}} \times \text{Казпред}, \text{ где:}$$

ЕСВпред - размер ежемесячной выплаты за преподавание предметов учителю муниципального учреждения;

ФОТпред - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ЧУПпред - общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) по предметам: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в неделю;

Казпред - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю по преподаванию предметов: физика, химия, информатика, математика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов относятся к выплатам стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» направляется на ежемесячные выплаты в размере 3000 рублей педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» и не замещающие должности «методист», «старший методист» (далее - ежемесячные выплаты педагогам - наставникам).

Ежемесячные выплаты педагогам-наставникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

Ежемесячные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

Период установления и осуществления выплат, предусмотренных настоящей Методики, продлевается на период нахождения (прохождения):

- в отпуске по беременности и родам;
- в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в отпуске на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;
- военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.».

2. Распределение фонда оплаты труда

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

Выплаты 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.

Выплаты ежемесячных денежных вознаграждений не образуют новый оклад, относятся к выплатам компенсационного характера и осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время.

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

Размер ежемесячной выплаты учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты учителю муниципального учреждения;

ФОТпзум - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения 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 муниципальном учреждении в неделю;

Каз - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора;

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

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам относятся к выплатам

стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда муниципального учреждения, за исключением фондов оплаты труда на выплату ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и за классное руководство, фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года, фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов среднемесячного дохода от трудовой деятельности фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика, фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» (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:

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

III – коэффициент стимулирующей части ФОТ.».

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.

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.

Коэффициент стимулирующей части ФОТ определяется приказом.

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

- а) административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);
- б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя) (далее - учитель);
- в) иные категории педагогического персонала (учитель – логопед, старший вожатый, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, методист, педагог-библиотекарь и др., за исключением советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях);
- г) учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадровому делопроизводству, секретарь руководителя, секретарь учебной части, специалист гражданской обороны, делопроизводитель, библиотекарь, системный администратор, куратор и др.);
- д) младший обслуживающий персонал (гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, техник-энергетик и др.) и складывается из:

$ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбипп + ФОТбувп + ФОТбоп$, где:

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

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

$ФОТбп = ФОТб \times пп$, где:

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

Доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ определяется приказом.

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

учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

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

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

4. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в муниципальном учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина» с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.Определение стоимости 1 ученико-часа

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается муниципальным учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам, на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии по определенной в части 5 настоящего раздела, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

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.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{бп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{бп} - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТ_о - общая часть ФОТ;

ФОТ_с - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} \times \text{С}, \text{ где:}$$

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТпп - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается приказом.

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

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

Общая часть фонда оплаты труда учителей, состоит из:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где:}$$

ФОТ₀ - общая часть ФОТ учителей;

ФОТ_{аз} - фонд оплаты аудиторной занятости;

ФОТ_{нз} - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется согласно приказу, исходя из специфики его образовательной программы.

Количество часов по неаудиторной занятости устанавливается приказом руководителя.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{11 \times \text{SUM}(a \times v) \times 52}, \text{ где:}$$

n=1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;

а - 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;

в - 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 муниципальном учреждении 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.

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

4. Расчет оклада учителя.

1. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = Az + Днз + 100, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

Az - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

Az - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$k \quad n \quad n$$

$Az = \sum_{j=1}^k (\sum_{i=1}^n (\text{Стп} \times \text{Чаз}_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) + \sum_{i=1}^n (\text{Стп} \times \text{Чаз}_{ij} \times Ua_{ij} \times K_i \times A \times И))$, где.

$$j=1 \quad i=1 \quad i=1$$

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

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, за исключением детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам, на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии. 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, Ua_{ij} - количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года (детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам, на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии);

K_i - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i ;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении 5 к Методике)

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам, на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным общеобразовательным программам, на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии (И) составляет 1,2.

5. Специальная часть фонда оплаты труда

Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитанные в соответствии с Приложением 1 к Методике;
- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением 2 к Методике;
- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета устанавливаются приказом директора на соответствующий учебный год, в зависимости от специфики образовательной программы по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением 3 к Методике;
- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию в соответствии с Приложением 4 к Методике;
- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

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

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 в стимулирующей части фонда оплаты труда определяется приказом.

2. Система стимулирующих выплат работникам МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

3. 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.

4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина» определяются согласно Приложению 6 к методике.

7. Расчет оплаты труда административно-управленческого персонала.

1. Должностной оклад директора устанавливается учредителем на основании трудового договора. Размеры доплат и надбавок директору определяются учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Определение группы по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина».

Коэффициент по группе по оплате труда устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7;

2 группа - коэффициент 2,3;

3 группа - коэффициент 1,8;

4 группа - коэффициент 1,4.

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 муниципального учреждения.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера.

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

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением ежемесячных выплат молодым учителям).

2. Должностные оклады заместителей директора, при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю, устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада директора, главного бухгалтера – 11198 руб. При замещении должности заместителя директора и главного бухгалтера на условиях неполного рабочего времени, должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются по бальной системе на основе критериев согласно приложению 6 к Методике.

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

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

1. Должностные оклады иных категорий педагогического и учебно-вспомогательного

персонала учреждения устанавливаются согласно таблицам 1 - 3.

2. Должностные оклады иных категорий педагогического и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, директором, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

5. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности;

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- после принятия директором решения в соответствии с п. 3 Положения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9. Должностные оклады общеотраслевых должностей, специалистов устанавливаются в соответствии с решениями Саратовской городской Думы.

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

9. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу)

1. Работникам учреждения с учетом специфики работы устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
Учитель – логопед	0,20
Лицей:	
- педагогическим работникам	0,15

Решение об установлении конкретного размера повышающего коэффициента принимается директором лицея с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту по окладу носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Выплаты компенсационного характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производятся согласно Приложению 1 к Методике.

3. Выплаты стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производятся согласно Приложению 6 к Методике.

Таблица 1

Должностные оклады педагогических работников

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория (без категории)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1.	Преподаватель, преподаватель-организатор	16554	15752	14961

	основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель, мастер производственного обучения			
2.	Методист, инструктор-методист (включая старшего)	16554	15752	14230
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			16554
4.	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15752	14961	14230

Примечания к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.
3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

Таблица 2

Должностные оклады общеотраслевых должностей работников муниципальных образовательных учреждений

Должностные оклады работников обслуживающего персонала

№ п.п.	Наименование должностей	Месячные оклады (руб.)
1	Специалист по кадровому делопроизводству	6833
2	Специалист по охране труда	6485
3	Секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием	6485
4	Делопроизводитель	5817
5	Библиотекарь	16 348
6	Системный администратор	7163
7	Ведущий экономист	8287
8	Диспетчер	5950

Оклады по профессиям рабочих

Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
5720	5745	5817	5950	6218	6485	6833	7163
Наименование должности				Размер должностного оклада (руб.)			
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания				5817			
уборщик служебных помещений				5720			
дворник				5720			
сторож				5745			
гардеробщик				5720			
слесарь по обслуживанию тепловых пунктов				5745			
техник-энергетик				5950			
вахтер				5720			

Приложение 1
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

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

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. Компенсационные выплаты производятся для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда:	
с 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 проверку письменных работ:	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10

за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, обществознанию, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	0,25
За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

Приложение 2
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

Надбавки из специальной части фонда оплаты труда

Из специальной части фонда оплаты труда осуществляются надбавка за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

Надбавка за почетные звания, ученую степень - педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина» устанавливаются надбавки к заработной плате по основному месту работы:

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

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

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

знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»;

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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта»;

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 сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» - 901 рубль.

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

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 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 сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» - 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, ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»;

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 науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта» - со дня награждения.

Приложение 3
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

**Положение
по установлению повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность
предметов**

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения (далее - повышающий коэффициент К) предназначен для дифференциации оклада педагогических работников в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

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

2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости в следующих размерах:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня - до 1,05;
- в) предметы, изучаемые по программам предпрофильного уровня (элективные - курсы, предметы) - до 1,0;
- г) предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (ФГОС)- до 1,05;

- д) русский язык, литература, иностранный язык, математика, вероятность и статистика, - до 1,04;
- е) русский язык, литературное чтение, иностранный язык, математика (1 -4 классы начальной школы) - до 1,04;
- ж) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, - до 1,03;
- з) право, экономика, технология - до 1,02;
- и) физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, основы безопасности и защиты Родины, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение, краеведение, культура края- 1,0.
3. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета устанавливаются на соответствующий учебный год приказом директора.

Приложение 4
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

Положение

по установлению повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на основании результатов аттестационной комиссии Правительства Саратовской области. Оплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию устанавливается к оплате за часы аудиторной и (или) неаудиторной занятости в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая	1,15
первая	1,10

Оплата по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию входит в должностной оклад

Приложение 5
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

Положение

по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника 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 обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам, кружковая работа и т.д., в соответствии с

требованиями, установленными федеральными государственными образовательными стандартами.

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

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

Стп - расчетная стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У_і - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

К_і - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

і - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается директором лица.

Составляющие неаудиторной занятости

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К _і
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,20-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю.

Приложение 6
к Методике формирования фонда оплаты труда и
заработной платы работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина»

Порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок регулирует установление размеров и условия установления выплат стимулирующего характера, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее - персонал).

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается директором.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляется управляющим советом МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина» по представлению руководителя образовательного учреждения.

2. Расчет размеров выплаты стимулирующего характера осуществляется по балльной системе на основании утвержденных критериев и показателей деятельности работников с использованием системы индивидуальных достижений.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

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

3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 1 раз в год на 1 сентября.

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

5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемых средств на выполнение муниципального задания.

6. Педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал самостоятельно, один раз в год по состоянию на 1 сентября, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителям директора по учебной и воспитательной работе для проверки и уточнения. Информация и материалы, представляемые в портфолио, заверяются курирующим директором. Проверка результатов и материалов, представленных портфолио, проводится коллегиально. По итогам проверки составляется индивидуальный протокол для каждого работника с указанием итоговых баллов. Работник знакомится с индивидуальным протоколом под роспись. Итоговый протокол утверждается директором учреждения. Портфолио по обслуживающему персоналу может быть предоставлено списком по представлению заместителя директора по административно-хозяйственной работе. Сводный итоговый протокол представляется на рассмотрение Управляющего совета в виде ходатайства за подписью директора учреждения.

7. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина», представляются на рассмотрение Управляющего совета учреждения образования до 15 сентября.

8. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

9. Вновь принятым в МАОУ «Лицей №3 им. А.С.Пушкина» на основное место работы работникам, не имеющим возможности набрать баллы по результатам работы, устанавливается выплата в размере на усмотрение директора лицея за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, а также вновь принятым работникам со

своим портфолио, согласно своим набранным баллам.

10. Повышение средней заработной платы педагогическим работникам МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина» производится на основании Постановлений Правительства Саратовской области и осуществляется путем выплат стимулирующего характера.

11. Надбавка 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, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

2. Система оценки индивидуальных достижений

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений являются:

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

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

Для педагогических работников:

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

Для иного персонала:

- федеральные, региональные, муниципальные санитарные правила, устанавливающие санитарно-эпидемиологические требования к условиям воспитания и обучения;
- федеральные, региональные, муниципальные нормативные и распорядительные документы организации бухгалтерского учета и соблюдению финансовой дисциплины.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях осуществляется в портфолио.

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

Раздел 1. «Критерии и показатели качества и результативности труда учителей».

Раздел 2. «Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителя муниципального учреждения, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала».

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

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на

уровне Лицея осуществляется соответствующим заместителем руководителя, а в отношении заместителей руководителя - директором.

1. Порядок расчета размера ежемесячных стимулирующих выплат

1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику в отдельности (Приложение №3 к положению об оплате труда работников МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина»).
2. Стоимость 1 балла определяется для всех категорий работников одинаково. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов персонала. В результате получается денежный эквивалент стоимости 1 балла (в рублях).
3. Денежный эквивалент стоимости умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3. Единовременное премирование

1. Экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, при условии *отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания*.

Единовременное премирование может осуществляться за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей), а также к юбилейным датам (50-, 55-летие для женщин и 50-, 60-летие со дня рождения для мужчин), профессиональным праздникам и др.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение выплат стимулирующего характера производится директору лицея приказом учредителя, работникам муниципального учреждения - приказом директора лицея в соответствии с локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

За счет экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам муниципального учреждения по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: бракосочетание, рождение ребенка, смерть близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей), при стихийных бедствиях и других чрезвычайных обстоятельствах.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере в отношении руководителя муниципального учреждения принимает учредитель, в отношении работников муниципального учреждения - руководитель муниципального учреждения.

Система оплаты труда

за счет средств от приносящей доход деятельности

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3 им. А.С.Пушкина Октябрьского района г. Саратова» за счет средств от приносящей доход деятельности (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Письма Министерства образования Российской Федерации от 29 декабря 1995 года № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях» Решение Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов».

Источником средств фонда на оплату труда (далее - фонд оплаты) в соответствии с настоящим Положением являются средства от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты формируется на основе расчета часов по оказанию платных образовательных услуг на текущий учебный год, средств стимулирующего характера, установленные работникам учреждения приказами директора.

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

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

2. Оплата труда для работников

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

Размер почасовой оплаты труда устанавливается приказом директора учреждения.

2. Иные штатные работники, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, оформляются приказом директора в установленном законом порядке на основании трудового договора.

Должностные оклады работников, занятых на общепрофессиональных должностях профессий
служащих

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Бухгалтер	15000,00
Заместитель директора	40888,17

3. Порядок оформления на работу на условиях почасовой оплаты

1. Штатные работники, непосредственно оказывающие платные образовательные услуги оформляются приказом директора в установленном законом порядке на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с почасовой оплатой труда. В соглашении указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.
2. Лица, не являющиеся штатными работниками, на работу с почасовой оплатой оформляются на работу на условиях срочного трудового договора на период оказания услуг на основании приказа директора.
3. Срочный трудовой договор заключается на срок, необходимый для выполнения соответствующей работы.
4. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения работы на условиях почасовой оплаты, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении. При этом инициатор прекращения выполнения работы обязан предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три рабочих дня.
5. Прекращение (уменьшение, увеличение объема) выполнения работником должностных обязанностей на условиях почасовой оплаты труда должно быть оформлено приказом директора, в котором указывается дата прекращения выполнения данной работы. Если инициатором прекращения (уменьшение, увеличение объема) выполнения работы является работник, то основанием издания приказа является заявление работника.
6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года.

4. Выплаты стимулирующего характера

1. С целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда независимо от источника оплаты должностного оклада, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размер выплат устанавливается приказом директора при наличии финансовых средств.
Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу максимальным размером выплаты не ограничены.
2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Приложение 1
к порядку, размерам и условиям осуществления
стимулирующих выплат по результатам труда

**Порядок определения размера стимулирующих выплат для заместителей директора,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

- 1 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и их балльная оценка приведены в таблицах №№ 1 - 12.

Таблица № 1

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Критерий 1. Обеспечение штатных санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях лица (за последний год) Максимальный балл по критерию - 25		
	Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных и надзорных органов К1П1	Да	15
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса К1П2	Да	10
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (за последний год) Максимальный балл по критерию - 17		
	Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных и надзорных органов К2П1	Да	10
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса К2П2	Да	7
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 3. Качество подготовки и организации ремонтных работ (за последний год) Максимальный балл по критерию - 25		
	Подготовка дефектных ведомостей для	Да	10

	проведения ремонтных работ КЗП1	Нет	0
	Учёт работ, проводимых в классных и иных учебных помещениях КЗП2	Да	10
		Нет	0
	Своевременность обеспечения необходимыми строительными материалами, деталями, заготовками КЗП3	Да	5
		Нет	0
Учитывается сумма баллов			
Критерий 4. Материально-техническое обеспечение и своевременность выполнения заявок на устранение неисправностей и неполадок			
Максимальный балл по критерию - 30			
	Обеспечение работников лица канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода	Да	5
		Нет	0
	Обеспечение учебных кабинетов, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем	Да	10
		Нет	
	Своевременность выявления и устранения технических неполадок и нарушений в системах жизнеобеспечения лица (водоснабжение, канализация, отопление, электроснабжение и т.д.) К4П1	Отсутствие замечаний	15
		Наличие фактов несвоевременности и	2
		Два и более документально зафиксированных замечания	0
Учитывается максимальный балл			
Максимальная сумма баллов		97	

Таблица № 2

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по планово-финансовой	1) Отсутствие штрафных санкций со стороны контрольных и надзорных органов	Да	15
		Нет	0

работе	2) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих организаций	Да	10
		Нет	0
	3) За разработку локальных актов, приказов, распоряжений, инструкций, положений	Да	10
		Нет	0
	4) За своевременное и качественное предоставление отчетной документации, подготовку данных	Да	10
		Нет	0
	5) За интенсивность и своевременность содействия в обеспечении платных образовательных услуг	Да	5
		Нет	0
	6) За высокий уровень исполнительской, финансовой дисциплины	Да	10
		Нет	0
	7) За интенсивность, напряженность, увеличение объема работы	Да	10
		Нет	0
	8) Участие в разработке и осуществлении мероприятий направленных на соблюдении финансовых дисциплин и рационального использования ресурсов; и в проведении экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, в разработке и внедрении прогрессивных норм и методов расчетов на основе применении вычислительной техники;	Да	10
		Нет	0
	9) За интенсивность работы по своевременному расчету тарификации	Да	10
		Нет	0
	10) За качественное ведение делопроизводства по установленной номенклатуре	Да	10
		Нет	0

	дел		
Максимальная сумма баллов		100	

Таблица № 3

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Главный бухгалтер	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Да	10
		Нет	0
	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	Да	10
		Нет	0
	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	Да	10
		Нет	0
	Качественное и своевременное ведение финансово- хозяйственной документации	Да	10
		Нет	0
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да	10
		Нет	0
	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	Да	10
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да	10
		Нет	0
	Разработку локальных актов, приказов, распоряжений, инструкций	Да	10
		Нет	0
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии своевременного	Да	10
		Нет	0

	финансирования		
	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Да	10
		Нет	0
Максимальная сумма баллов		100	

Таблица № 4

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по учебной работе	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 21		
	1. Общие показатели успеваемости параллели	показатели курируемой параллели	До 30% - 0 баллов
			30-50% - 3 баллов
			50-70% - 5 баллов
	2. Выполнение программ, планов курируемых МО	учебных работ	Высокий уровень – 4 баллов
			Средний уровень – 2 баллов
			Низкий уровень - 0
	3. Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.д. (уровень) по курируемому направлению		Федеральный уровень – 4 баллов
			Региональный уровень – 3 баллов
			Муниципальный уровень – 2 баллов
	4. Занятость учащихся во внеурочное время деятельностью, направленной на формирование компетенций (познавательных, нравственных,		Высокий уровень – 4 баллов
			Средний уровень – 2 баллов

коммуникативных, информационных и т.д.).	Низкий уровень - 0	
5. Организация общешкольных мероприятий.	Высокий уровень – 4 баллов	
	Средний уровень – 2 баллов	
	Низкий уровень - 0	
Критерий 2. Качество управленческой деятельности		
Максимальный балл по критерию – 25		
1. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана работы заместителя директора в соответствии с должностными обязанностями.	Высокий уровень – 4 баллов	
	Средний уровень – 2 баллов	
	Низкий уровень - 0	
2. Уровень организации и контроля (мониторинга) качества образовательного процесса. (количество посещенных уроков)	От 90 до 70 уроков – 5 баллов	
	От 69 до 50 уроков – 3 баллов	
	От 49 до 30 уроков – 2 баллов	
3. Эффективная управленческая деятельность (качественное ведение документации, своевременность подачи информации и т.д.)	Высокий уровень – 4 баллов	
	Средний уровень – 2 баллов	
	Низкий уровень - 0	
4. Позитивные результаты работы с педагогами (активность и эффективность участия в методической и экспериментальной работе, научной деятельности, работа «на доверии» и т.д.)	Наличие – 4 баллов	
	Отсутствие - 0	
5. Качественный анализ посещаемых уроков, внеклассных мероприятий.	Высокий уровень – 4 баллов	
	Средний уровень – 2 баллов	

		Низкий уровень - 0	
6. Участие в организации и проведении общешкольных родительских собраний, общешкольного родительского комитета.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
Критерий 3. Включенность в методическую работу			
Максимальный балл по критерию - 24			
1. Зафиксированное участие в заседаниях педагогического совета, методических семинарах.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
2. Руководство и разработка рабочих программ, учебных курсов, курсов внеурочной деятельности, социальных проектов, планов мероприятий		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
3. Участие в конференциях, форумах социальных проектов.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
4. Участие в разработке программы развития, образовательной программы.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
5. Наличие публикаций.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
6. Руководство районным МО.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
Критерий 4. Опытно-экспериментальная работа			
Максимальный балл по критерию - 20			
1. Организация профильного обучения.		Высокий уровень – 4 баллов	
		Средний уровень – 2 баллов	

		Низкий уровень - 0	
2. Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации, в том числе – в независимой форме, в форме ЕГЭ и ОГЭ.		Высокий уровень – 4 баллов	
		Средний уровень – 2 баллов	
		Низкий уровень - 0	
3. Участие в деятельности творческих групп внутри лица и вне его.		Наличие – 4 баллов	
		Отсутствие - 0	
4. Эффективность реализации соответствующих пунктов программы развития лица, образовательной программы.		Высокий уровень – 4 баллов	
		Средний уровень – 2 баллов	
		Низкий уровень - 0	
5. Организация ИФО		Высокий уровень – 4 баллов	
		Средний уровень – 2 баллов	
		Низкий уровень - 0	
Критерий 5. Организационная деятельность			
Максимальный балл по критерию - 10			
1. Уровень исполнительской дисциплины.		Высокий уровень – 5 баллов	
		Средний уровень – 3 баллов	
		Низкий уровень - 0	
2. Дежурство по лицу. Отсутствие ЧС, нарушений правил трудового распорядка со стороны учащихся, педагогов, посетителей.		Высокий уровень – 5 баллов	
		Средний уровень – 3баллов	
		Низкий уровень - 0	
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов			100

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Заместитель директора по воспитательной работе	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 50		
	Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций К1П1	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Наличие детской общественной организации К1П2	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д. К1П3	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни К1П4	Высокий	10
		Низкий	0
	Наличие позитивных отзывов или отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся К1П5	Да	10
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 50		
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования К2П1	Да	10
		Нет	0
	Участие в мероприятиях художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К2П2	Да	10
		Нет	0
	Участие в спортивных состязаниях К2П3	Да	10
Нет		0	
Организация и проведение социально значимых мероприятий К2П4	Да	5	
	Нет	0	
Организация и проведение	Да	5	

	профилактической работы (ПДД, наркомания, табакокурение, алкоголизм, безопасности) К2П5	Нет	0
	Наличие ученического органа самоуправления К2П6	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем К2П7	Высокий	5
		Низкий	0
Учитывается сумма баллов			
Максимальная сумма баллов		100	

Таблица № 6

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Специалист по кадровому делопроизводству	Чёткий учет личного состава	Да	10
		Нет	0
	Своевременность оформления документации по приему, переводу, увольнению работников	Да	10
		Нет	0
	Обеспечение достаточного уровня защиты персональных данных	Да	10
		Нет	0
	Качественное ведение трудовых книжек и вкладышей к ним, их строгий учет	Да	10
		Нет	0
	Четкий учет предоставления отпусков работникам, грамотное ведение графика отпусков	Да	10
		Нет	0
	Своевременная сдача отчетности	Да	5
		Нет	0
	Качественное введение личных дел, своевременность и правильность составления трудовых договоров и дополнительных соглашений работников учреждений	Да	10
		Нет	0
	Количество замечаний по результатам проверок	Да	10

	работы специалиста по кадрам: - замечания отсутствуют	Нет	0
Максимальная сумма баллов		75	

Таблица № 7

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Специалист по охране труда	Обеспечение выполнения требований охраны труда	Да	10
		Нет	0
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	Да	10
		Нет	0
	Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении	Да	10
		Нет	0
	Отсутствие травматизма	Да	10
		Нет	0
	Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда	Да	10
		Нет	0
	Результативность проведения учений по эвакуации учащихся и сотрудников	Да	5
		Нет	0
	Разработка локальных актов по охране труда, с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов	Да	10
		Нет	0
	Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной	Да	10
		Нет	0

	этики		
Максимальная сумма баллов		75	

Таблица № 8

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Делопроизводитель, секретарь учебной части	Чёткий учёт документооборота	Да	10
		Нет	0
	Своевременность выполнения поручений в соответствии с должностными обязанностями	Да	10
		Нет	0
	Качественная подготовка материалов на электронных и бумажных носителях	Да	10
		Нет	0
	Выполнение поручений администрации	Да	8
		Нет	0
	Своевременная сдача отчетности	Да	10
		Нет	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да	5
		Нет	0
	Качественное ведение архива документов	Да	10
		Нет	
	Своевременная и качественная работа с входящей/исходящей корреспонденцией	Да	7
		Нет	0
Максимальная сумма баллов		70	

Таблица № 9

Наименование должности	Показатели	Уровень проявления		
		Замечания		
Рабочий по комплексному обслуживанию и		документально зафиксированные	устные	Высокий

ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, техник-энергетик, гардеробщик, вахтер (применительно к должностным обязанностям)	Проведение генеральных уборок	0	1	5
	Выполнение поручений администрации	0	3	5
	Качественная уборка и содержание помещений	0	3	5
	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему периоду	0	3	5
	Обеспечение исправности энергетического оборудования, сооружений и энергетических сетей	0	1	5
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта			5
	Обеспечение безопасности перевозки детей			5
	Отсутствие ДТП, замечаний	0	3	5
	Оперативность и качество выполнения заявок на ремонтно-строительные работы	0	3	5
	Использование СИЗ в соответствии с нормами ОТ	0	3	5
	Выполнение правил и норм ОТ и ТБ	0	3	5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0	3	5
	Максимальная сумма баллов		60	

Таблица № 10

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
		Да	Нет
Диспетчер	Составление расписания уроков (занятий)	Да	15
		Нет	0
	Отсутствие «окон» в расписании уроков	Да	15
		Нет	0
	Бесперебойность в расписании образовательной работы (уроков)	Да	15
		Нет	0
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Да	15
		Нет	0

	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	Да	15
		Нет	0
Максимальная сумма баллов		75	

Таблица № 11

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности			
Системный администратор	Своевременное и качественное выполнение установки на серверы	Да	20	
		Нет	0	
	Обеспечение поддержки в рабочем состоянии программного обеспечения серверов	Да	20	
		Нет	0	
	Выполнение работ по комплексной защите информации	Да	20	
		Нет	0	
	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы лица	Да	20	
		Нет	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями	Да	20	
		Нет	0	
	Максимальная сумма баллов		100	

Таблица № 12

Наименование должности	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Ведущий экономист, ведущий бухгалтер	Предоставление отчетности в установленные сроки	Да	25
		Нет	0
	Выполнение заданий и поручений директора	Да	25

		Нет	0
	Участие в подготовке формирования бюджета	Да	25
		Нет	0
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Да	25
		Нет	0
Максимальная сумма баллов		100	

1.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора осуществляется директором лица по представлению директора лица, согласованному с первичной профсоюзной организацией лица и управляющим советом лица.

1.2. Директор лица один раз в отчетный заполняет таблицы результатов деятельности заместителей директора и передаёт материалы для согласования в первичной профсоюзной организации лица и управляющий совет лица. Данные в таблицы вносятся на основании справок, представляемых работниками, и иных документов, характеризующих деятельность работников.

1.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора представляются на рассмотрение первичной профсоюзной организации лица и управляющего совета лица.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется директором лица по представлению заместителя директора лица по административно-хозяйственной части, согласованному с первичной профсоюзной организацией лица и управляющим советом лица.

1.5. Заместитель директора лица по административно-хозяйственной части один раз в отчетный период заполняет таблицы результатов деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и передаёт материалы директору лица для рассмотрения и передачи на согласование в первичную профсоюзную организацию лица и управляющий совет лица. Основанием для внесения данных в таблицы является добросовестное выполнение служебных обязанностей и отсутствие зафиксированных замечаний. Факты наличия устных замечаний могут быть подтверждены исключительно с согласия работника при подписании представления.

1.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала представляются на рассмотрение первичной профсоюзной организации лица и управляющего совета лица.

1.7. Расчёт денежного выражения стимулирующих выплат за отчётный производится с учётом следующих правил:

1.7.1. Производится подсчет баллов за отчётный период по каждому заместителю директора, по каждому работнику из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.7.2. Находится сумма баллов всех работников.

1.7.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в денежном выражении, запланированный на период выплат текущего года по результатам отчётного периода, делится на общую сумму баллов для определения денежного веса (в рублях) каждого балла.

1.7.4. Денежный вес умножается на сумму баллов каждого заместителя директора, каждого работника из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. В результате получается размер стимулирующих выплат заместителям директора, учебно-вспомогательному и

обслуживающему персоналу за отчётный период текущего года, выплачиваемый в текущий (следующий за отчётным) период.

1.8. Расчет стимулирующих выплат последующего отчётного периода осуществляется аналогично.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат для иных категорий педагогического персонала

1.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности иных категорий педагогического персонала и балльная их оценка приведены в таблицах №№ 13 - 19.

Таблица №13

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Педагог – библиотекарь, библиотекарь	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 25		
	Высокая читательская активность обучающихся К1П1	Да	10
		Нет	0
	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга К1П2	Да	10
		Нет	0
	Оформление тематических выставок К1П3	Да	5
		Нет	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
	Максимальный балл по критерию – 25		
	Выполнение плана работы библиотеки К2П1	Да	5
		Нет	0
	Чёткий учёт библиотечного фонда К2П2	Да	5
		Нет	0
Пополнение библиотечного фонда К2П3	Да	5	
	Нет	0	
Содержание библиотеки в соответствии с санитарными нормами К2П4	Наличие	5	
	Отсутствие	0	

	Подготовка выступлений к педагогическим советам и совещаниям К2П5	Наличие	5
		Отсутствие	0
		Учитывается сумма баллов	
Максимальная сумма баллов		50	

Таблица № 14

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Социальный педагог	Критерий 1. Позитивные результаты деятельности		
	Максимальный балл по критерию - 70		
	Отсутствие правонарушений, совершённых учащимися К1П1	Да	10
		Нет	0
	Организация неаудиторной занятости несовершеннолетних девиантного поведения К1П2	Организована	10
		Не организована	0
	Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время К1П3	Да	5
		Нет	0
	Работа по патронату обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей К1П4	Да	10
		Нет	0
	Оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации К1П5	Да	10
		Нет	0
	Наличие позитивных отзывов или отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога К1П6	Наличие	15
		Отсутствие	0
Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий горячим питанием по месту учебы К1П7	Да	10	
	Нет	0	

Учет обучающихся из малообеспеченных семей, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья К1П8	Да	10
	Нет	0
Учитывается сумма баллов		
Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
Максимальный балл по критерию - 30		
Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д. К2П1	Да	5
	Нет	0
Участие в организации и проведении родительских собраний К2П2	Да	5
	Нет	0
Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д. К2П3	Да	5
	Нет	0
	Отсутствие	0
Взаимодействие с субъектами профилактики и травматизма К2П5	Да	5
	Нет	0
Уровень ведения документации К2П6	Высокий	10
	Низкий	0
Учитывается сумма баллов		
Максимальная сумма баллов		100

Таблица № 15

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников (педагог-психолог)

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателя	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. «Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, коррекции личностно-функциональных особенностей»					
<i>1.1. Уровень социально-психологической адаптации обучающихся</i>	Доля обучающихся, обладающих высоким уровнем социально-психологической адаптации во вновь сформированных учебных группах	Аналитический отчет, информационно-аналитические справки	1 балл-от 40% до 49% 2 балла-от 50% до 59% 3 балла-от 60% до 69% 4 балла-от 70% и выше	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
	Доля обучающихся 9-х – 11-х классов, обладающих высоким уровнем профессиональной ориентации	Аналитический отчет, информационно-аналитические	1 балл-от 40% до 49% 2 балла-от 50% до 59%	1/2/3/4 Выставляется соответств	

		справки	3 балла-от 60% до 69% 4 балла-от 70% и выше	ующий балл	
	Доля обучающихся 9-х, 11-х классов, обладающих высоким уровнем психологической готовности к ГИА	Аналитический отчет, информационно-аналитические справки	1 балл-от 40% до 49% 2 балла-от 50% до 59% 3 балла-от 60% до 69% 4 балла-от 70% и выше	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
	Доля обучающихся 1-11-х, обладающих высоким уровнем психоэмоционального благополучия	Аналитический отчет, информационно-аналитические справки	1 балл-от 40% до 49% 2 балла-от 50% до 59% 3 балла-от 60% до 69% 4 балла-от 70% и выше	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	Динамика результатов психологического сопровождения различных категорий обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающих • ВШУ, СОП, «группы риска» • одаренных • детей-инвалидов 	Аналитическая справка, копии приказов и т.д.	0-отрицательная динамика 1-стабильные результаты 2-положительная динамика	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критерию I равна 18 баллов.

Критерий II. «Результативность деятельности в выявлении и развитии способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой деятельности, их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»

2.1. Руководство индивидуальными проектами обучающихся 8,9,10 классов	Организация и сопровождение индивидуальных проектов обучающихся	Официально зафиксированные достижения обучающихся: копии приказов, дипломов, грамот и других официальных документов	0-отсутствие 1-уровень ОУ 2-более высокий уровень	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работах, научно-практических конференциях	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях по социально-психологической тематике очного уровня (конкурсы, акции, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	Официально зафиксированные достижения обучающихся: копии приказов, дипломов, грамот и других официальных документов	Школьный уровень 1-победа Муниципальный 1- призер 2 – победа Региональный и выше 2 – призер 3 – победа	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Организация внеурочной деятельности	Организация работы кружков (секций, студий, факультативов); сопровождение участия обучающихся в акциях, проектах, проводимых ВУЗами, НКО, общественными организациями; проектами, флэшмобами, инициированными органами управления образования	Информационно-аналитическая справка (с указанием названия кружка, секции, студии и количества участников); рабочие программы кружка (секции,	0 – отсутствие ¹ 1 – частичное соответствии ² 2 – полное соответствии ³ е ³	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

¹ Показатель не раскрыт или учитель проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки

² Проводит мероприятия в системе в соответствии с планом работы

³ Проводит мероприятия обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы

		студии) или планы внеурочной деятельности по предметам; диагностика результатов работы			
--	--	--	--	--	--

Максимально возможная сумма баллов по критерию II равна 7 баллов.

Критерий III. Результативность деятельности педагога-психолога в организации условий безопасной образовательной среды

3.1. Повышение психологической компетентности педагогических работников и родителей	Зафиксированное количество участия (выступлений) педагога-психолога в работе педагогических советов, круглых столов, методических объединений классных руководителей, родительских собраний и др.	Информационно-аналитические справки, аналитические отчеты, протоколы заседаний и др.	2 балла - от 1 до 3 4 балла - от 4 до 6 6 баллов - 7 и выше	2/4/6 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Проведение консультаций обучающихся, педагогических работников и родителей (законных представителей)	Количество проведенных консультаций в среднем за один месяц	Аналитический отчет с указанием тематик консультирования	2 балла - от 1 до 3 4 балла - от 4 до 8 6 баллов - от 9 и выше	2/4/6 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Доля обучающихся, обладающих высоким уровнем социально-психологической адаптации в результате организации групповых психопрофилактических программ	Аналитический отчет с указанием итогов реализации психопрофилактических программ	1 балл-от 40% до 49% 2 балла-от 50% до 59% 3 балла-от 60% до 69% 4 балла-от 70% и выше	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Экспертиза уровня комфортности и безопасности образовательной среды	Проведение экспертизы образовательного процесса	Информационно-аналитический отчет с указанием параметров экспертизы	0 баллов – отсутствие 2 балла - наличие	0/2 Выставляется соответствующий балл	
3.4. Участие в решении конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	Доля конструктивно разрешенных конфликтных ситуаций от общего числа конфликтов	Аналитическая справка с указанием результативности конфликтных ситуаций	1 балл-от 50% до 59% 2 балла-от 60% до 69% 3 балла-от 70% до 79% 4 балла-от 80% и выше	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критерию III равна 22 балла.

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования: участие в методической, исследовательской, опытно-экспериментальной и профессиональной экспертной деятельности

4.1. Участие в работе временных творческих коллективов, в инновационной деятельности	Участие в работе проблемной (творческой) группы; временного научно-исследовательского коллектива и т.д. Результативность инновационной деятельности (с учётом уровня)	Приказы; планы работы (протоколы заседаний) проблемной (творческой) группы.	0 – отсутствие 1 – уровень образовательной организации и 2- муниципальный уровень и выше	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
--	---	---	--	--	--

<p>4.2. Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной</p>	<p>Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (открытые уроки, мастер-классы; выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, педагогических чтениях, публикации)</p>	<p>Копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.</p>	<p>0 – отсутствие 1 – муниципальный 2 – региональный <u>При участии в двух и более мероприятиях:</u> 2 – муниципальный 3 – региональный</p>	<p>0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>
<p>4.3. Непрерывность профессионального образования</p>	<p>Регулярное повышение квалификации через курсы и различные формы (семинары, круглые столы, мастер-классы и др.) в отчетный период</p>	<p>Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, об участии в различных методических мероприятиях</p>	<p>0 – отсутствие 1 – муниципальный 2 – региональный 3 – федеральный 4 – международный</p>	<p>0/1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>
<p>4.4. Участие в вебинарах</p>		<p>Копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.</p>	<p>0 – отсутствие 1 – участие</p>	<p>0/1 Выставляется соответствующий балл</p>
<p>4.5. Участие в профессиональных конкурсах</p>	<p>Результативность участия педагога-психолога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение</p>	<p>Копии документов, подтверждающих участие/победу в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>0 – отсутствие 1 – муниципальный 2 – региональный</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>
<p>4.6. Награды и поощрения педагога-психолога за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности</p>	<p>Наличие в отчетный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю деятельности</p>	<p>Копии документов, подтверждающих награды и поощрения учителя</p>	<p>0 – отсутствие 1 – уровень образовательной организации 2 – органы местного самоуправления 3 – органы государственные</p>	<p>0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>

			нной власти		
4.7. <i>Профессиональная экспертная деятельность</i>	Участие в работе экспертных профессиональных комиссий, в составе жюри олимпиад социально-психологической направленности	Копии приказов	0 – отсутствие 1 – уровень образовательной организации 2 – муниципальный 3 – региональный	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
4.8. <i>Руководство методическим объединением</i>		Копии приказов	0 – отсутствие 1 – уровень образовательной организации 2 – районный	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критерию IV равна 20 баллов.

Критерий V. «Участие в организации и проведении этапов Всероссийской олимпиады школьников (в качестве члена жюри, организатора в аудитории, кодировка работ)»

5.1. <i>Участие в организации и проведении этапов Всероссийской олимпиады школьников.</i>	Организация и проведение этапов Всероссийской олимпиады школьников в качестве организатора в аудитории, члена жюри, кодировка работ	Копии приказов об участии	0 – отсутствие 1 – организатор в аудитории 2 – член жюри, кодировка работ	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
---	---	---------------------------	---	--	--

Максимально возможная сумма баллов по критерию V равна 2 балла.

Критерий VI. Личный вклад в общественную деятельность

6.1. <i>Членство в первичной профсоюзной организации</i>	Постановка на учет в первичной профсоюзной организации, участие в работе профсоюзного актива	Список членов профсоюзной организации, заверенный председателем профкома	0- отсутствие 1-член профсоюза 2-член профсоюзного актива	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
6.2. <i>Участие в мероприятиях, не связанное напрямую с профессиональной деятельностью</i>	Участие в акциях, праздничных шествиях, субботниках, подготовке школы к новому учебному году; выполнение общественных поручений и т.п.	Зафиксированное участие, заверенное секретарем/ председателем профсоюзной организации	0- отсутствие 2- участие	0/2 Выставляется соответствующий балл	
6.3. <i>Участие в организации всеобуча</i>	Обход микрорайона с целью выявления несовершеннолетних от 0 до 18 лет	Список несовершеннолетних по установленной форме	0- отсутствие	0/2 Выставляется	

			2- участ е	соответств ующий балл	
--	--	--	------------------	-----------------------------	--

Максимально возможная сумма баллов по критерию VI равна 6 баллов.

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 6 равна 75 баллов.

Таблица № 16

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников (учитель - логопед)

Критерий	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
1. Диагностическая работа	Доля обучающихся (в %), охваченных диагностическими процедурами за отчетные период.	Информационно-аналитическая справка, краткое описание системы диагностической работы	Максимально 10 б. От 50% до 60% - 6 б. От 61% до 70% - 8 б. От 71% до 100% - 10 б.	6/8/10	
2. Результативность логопедических занятий по коррекции звукопроизношения	Доля поставленных звуков	Информационно-аналитическая справка	Максимально 10 б. От 50% до 60% - 6 б. От 61% до 70% - 8 б. От 71% до 100% - 10 б.	6/8/10	
3. Результативность логопедических занятий по коррекции дисграфий, дислексий	Доля усвоенного материала	Информационно-аналитическая справка	Максимально 15 б. От 50% до 60% - 6 б. От 61% до 70% - 8 б. От 71% до 80% - 10 б. От 81% до 100% - 15 б.	6/8/10/15	
4. Профилактическая работа	Доля обучающихся, охваченных профилактическими мероприятиями	Информационно-аналитическая справка	Максимально 10 б. От 30% до 50% - 4 б. От 51% до 60% - 6 б. От 61% до 70% - 8 б. От 71% до 100% - 10 б.	4/6/8/10	
5. Проведение консультаций родителей (законных представителей), педагогических работников, обучающихся	Количество проведенных консультаций	Справка на основе журнала регистрации консультаций, краткое описание системы консультативной работы	Максимально 5 б. до 10 в год – 1б. от 11 до 20 в год – 2б. от 21 до 30 в год – 4 б. от 31 и более – 5 б.	1/2/4/5	
6. Участие в разработке стратегических	Участие в работе творческих групп	Приказ о создании творческой группы	Максимально 11 б. 4 б.	Сумма баллов	

документов: ООП и Программы развития		Перечень разработанных в отчетный период ресурсов			
Разработка дидактического и раздаточного материала, цифровых образовательных ресурсов	Количество разработок за отчетный период		1 б. за каждую разработку, но не более 7 б.		
7. Личный вклад в повышение качества образования: участие в методической, исследовательской, опытно-экспериментальной, профессиональной экспертной деятельности; обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация результатов деятельности учителя-логопеда в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов, семинаров, круглых столов, проведение открытых уроков, мастер-классов и других мероприятий различного уровня, публикации; участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конференций, конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями; повышение квалификации и самообразование	Копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов, копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности, электронные ссылки и т.д.; копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога и т.д.	Максимально – 6 б. Уровень ОУ – 1 б. Муниципальный уровень – 3 б. Региональный уровень – 5 б. Более высокий уровень – 6 б.	1/3/5/6	
8. Участие в организации и проведении этапов Всероссийской олимпиады школьников.	Организация и проведение этапов Всероссийской олимпиады школьников в качестве организатора в аудитории, члена жюри, кодировка работ	Копии приказов об участии	Максимально – 2 б. 0 – отсутствие 1 – организатор в аудитории 2 – член жюри, кодировка работ	0/1/2 Выст авляе тся соотв етств ующи й балл	
Критерий 9. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя (Максимально возможная сумма баллов по критерию 9 равна 25 баллов)					
9.1. Сформированность у обучающихся правового поведения, соблюдение законодательства (положения о школьной одежде, Устава лица и т.д.)	Соблюдение учащимися правового поведения	Результаты мониторинга, заверенные заместителем директора по ВР	0- систематические нарушения 1-единичные нарушения 2-отсутствие нарушений	0/1/2 Выст авляе тся соотв етств ующи й балл	
9.2. Результативность работы классного руководителя с обучающимися подучетных категорий (ВШУ, ПДН, СОП)	Динамика результативности профилактической работы	Анализ воспитательной работы с обучающимися подучетных категории, заключение Совета по профилактике	0- отрицательная динамика 1-стабильные результаты 2- положительная динамика	0/1/2 Выст авляе тся соотв етств ующи й балл	

9.3. Участие и результативность участия обучающихся в воспитательных мероприятиях различного уровня	Количество мероприятий, уровень и результативность мероприятий	Копии приказов	Районный уровень: 1-участие 2-призер 3-победитель Муниципальный уровень: 2-участие 3-призер 4-победитель Региональный уровень и выше: 3-участие 4-призер 5-победитель При участии в двух и более мероприятиях: Районный уровень: 2-участие 3-призер 4-победитель Муниципальный уровень: 3-участие 4-призер 5-победитель Региональный уровень и выше: 4-участие 5-призер 6-победитель	1/2/3/ 4/5/6 Выставляется максимальный балл	
9.4. Проведение воспитательных мероприятий обучающимися класса для обучающихся ОУ	Количество подготовленных и проведенных мероприятий	Копии приказов	0-отсутствие 1-одно мероприятие 2- два и более мероприятий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

азатель «Результативность деятельности функционирующих органов ученического самоуправления»

9.5.1. Самоактивизация обучающихся: приобщение как можно большего числа членов коллектива к решению проблем	Доля обучающихся (%), участвующих в решении задач, стоящих перед коллективом	Информация классного руководителя, заверенная заместителем директора по ВР	0-до 70% 1-от 70% и выше	0/1 Выставляется соответствующий балл	
9.5.2.Творческая деятельность (организация, проведение и участие в творческих мероприятиях)	Доля обучающихся (%), участвующих в организации и проведении творческих мероприятий	Информация классного руководителя, заверенная заместителем директора по ВР	0-до 70% 1-от 70% и выше	0/1 Выставляется соответствующий балл	
9.5.3. Участие в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях	Доля обучающихся (%), участвующих в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях	Информация классного руководителя, заверенная заместителем директора по ВР	0-до 70% 1-от 70% и выше	0/1 Выставляется соответствующий балл	
9.5.4. Организационно – дисциплинарная деятельность	Доля обучающихся (%), участвующих в организации дежурства, в том числе, контроле	Информация классного руководителя, заверенный	0-до 70% 1-от 70% и выше	0/1 Выставляется	

(организация дежурства, контроль правил поведения обучающихся в ОУ во время дежурства)	правил поведения обучающихся в ОУ во время дежурства	заместителем директора по ВР		соответствующий балл	
9.6. Участие в областном конкурсе «Лучший ученический класс»	Официально зафиксированное достижение коллектива в конкурсе	Копии документов, подтверждающих участие/победу в конкурсе	2-участие 5- победа	2/5 Выставляется соответствующий балл	
9.7. Организованное горячее питание	Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием	Справка, заверенная социальным педагогом	0– менее 40% 1– 40%-64% 2– 65%-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
9.8. Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья	Доля обучающихся, участвующих в праздниках здоровья, спортивных соревнованиях, «Зарнице», военно-спортивных праздниках, туристических походах и т.п.	Копии приказов	0– менее 40% 1– 40%-64% 2– 65%-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Критерий 10. Личный вклад учителя в общественную деятельность
(Максимально возможная сумма баллов по критерию 10 равна 6 баллов)

10.1. Членство учителя в первичной профсоюзной организации	Постановка на учет в первичной профсоюзной организации, участие в работе профсоюзного актива	Список членов профсоюзной организации, заверенный председателем профкома	0-отсутствие 1-член профсоюза 2-член профсоюзного актива	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
10.2. Участие в мероприятиях, не связанное напрямую с профессиональной деятельностью учителя	Участие в акциях, праздничных шествиях, субботниках, подготовке школы к новому учебному году; выполнение общественных поручений и т.п.	Зафиксированное участие, заверенное секретарем/председателем профсоюзной организации	0-отсутствие 2- участие	0/2 Выставляется соответствующий балл	
10.3. Участие в организации всеобща	Обход микрорайона с целью выявления несовершеннолетних от 0 до 18 лет	Список несовершеннолетних по установленной форме	0-отсутствие 2-участие	0/2 Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-10 равна 100 баллов

Таблица № 17

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности
-------------------------------	--

Критерий 1. Позитивные результаты деятельности			
Максимальный балл по критерию – 30			
Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины	Наличие призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности К1П1	2 и более	10
		1 место	5
		Нет	0
	Результативность использования разнообразных форм, приёмов, методов и средств при организации своей деятельности К1П2	Высокая	10
		Низкая	0
	Качество работы с допризывной молодёжью, своевременность представления первичной информации по запросам военного комиссариата К1П3	Высокое	10
		Низкое	0
	Учитывается сумма баллов		
	Критерий 2. Уровень осуществления иных видов деятельности		
Максимальный балл по критерию – 50			
	Уровень организации и проведения в лицее мероприятий по ГО К2П1	Высокий	10
		Низкий	0
	Уровень ведения документации К2П2	Высокий	10
		Низкий	0
	Наличие обобщённого опыта работы К2П3	Да	10
		Нет	0
	Участие в методических, научно-практических семинарах, конкурсах, конференциях муниципального, регионального уровня К2П4	1 (муниципальный)	3
		2 и более (муниципальный)	5
		1 (региональный)	6
		2 и более (региональный)	15
	Учитывается сумма баллов		
	Максимальная сумма баллов		80

Таблица № 18

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Старший вожатый	Качество досуговой деятельности учащихся	Да	5
		Нет	0
	Отсутствие случаев травматизма	Да	5
		Нет	0
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу	Да	5
		Нет	0
	Организация каникулярного отдыха	Высокая	5
		Низкая	0
	Результативность участия в массовых мероприятиях	Да	5
		Нет	0
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	Да	5
		Нет	0
	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наставничество	Да	5
		Нет	0
	Участие в методической работе	Да	5
		Нет	0
	Наличие собственных методических и дидактических разработок	Отсутствие	5
		Наличие	0
	Уровень ведения документации	Высокий	5
		Низкий	0
	Использование в работе мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры	Да	5
		Нет	0
	Отсутствие жалоб по работе с документацией	Отсутствие	5
		Наличие	0
Максимальная сумма баллов		60	

Таблица № 19

Наименование должности	Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности		
Методист	Качественное и своевременное оформление документации	Да	15
		Нет	0
	Подготовка педагогов-призеров профессиональных конкурсов	Да	15
		Нет	0
	Разработка образовательных и воспитательных программ	Да	15
		Нет	0
	Организация конкурсов, олимпиад по профилю деятельности	Да	15
		Нет	0
	Обобщение, внедрение практических результатов работы педагогических работников	Да	15
		Нет	0
	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, педагогического чтения	Да	15
		Нет	0
	Отсутствие жалоб по работе с документацией	Отсутствие	10
		Наличие	0
Максимальная сумма баллов		100	

1.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда иных категорий педагогического персонала осуществляется директором лица по представлению директора лица, согласованному с первичной профсоюзной организацией лица и управляющим советом лица.

1.3. Директор лица один раз в отчетный период заполняет таблицы результатов деятельности иных категорий педагогического персонала и передает материалы для согласования в первичную профсоюзную организацию лица и управляющий совет лица. Данные в таблицы вносятся на основании справок, представляемых работниками, и иных документов, характеризующих деятельность работников.

1.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности иных категорий педагогического персонала представляются на рассмотрение первичной профсоюзной

организации лица и управляющего совета лица 15 числа месяца, последующего за отчетным периодом.

1.5. Расчёт денежного выражения стимулирующих выплат за отчётный период производится с учётом следующих правил:

1.5.1. Производится подсчет баллов за отчётный период по каждому сотруднику данной категории.

1.5.2. Находится сумма баллов всех работников, представляющих иные категории педагогического персонала.

1.5.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда иных категорий педагогического персонала в денежном выражении, запланированный на период выплат текущего года по результатам отчётного периода, делится на общую сумму баллов для определения денежного веса (в рублях) каждого балла.

1.5.4. Денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника данной категории. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчётный период текущего года.

1.6. Размер ежемесячной выплаты определяется делением общего размера стимулирующих выплат каждого сотрудника на количество месяцев в периоде, следующем за отчётным (то есть на количество месяцев периода выплат).

1.7. Расчет стимулирующих выплат последующего отчётного периода осуществляется аналогично.

3. Дополнительные общие условия осуществления стимулирующих выплат заместителям директора, иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

- 1.1. Образец формы представления на стимулирующие выплаты приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.
- 1.2. Передача указанных форм на согласование предваряется ознакомлением сотрудников с показателями стимулирования под роспись.
- 1.3. В случае несогласия работника с показателями проводится работа по достижению согласия с участием представителей первичной профсоюзной организации лица.
- 1.4. В случае отсутствия согласия работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, состав которой ежегодно утверждается приказом директора лица, либо решить вопрос иным способом в рамках действующего законодательства Российской Федерации.
- 1.5. Работникам, отработавшим неполный отчетный и уволенным до его окончания, стимулирующие выплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Работникам, отработавшим неполный отчетный период по причине временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске, стимулирующие выплаты рассчитываются пропорционально отработанному времени.
- 1.7. Стимулирующие выплаты работникам, являющимся внешними совместителями, осуществляются в размере 80% от выплат, причитающихся работникам по данной должности при полном рабочем дне. Для этого в графе представления, в которой указана сумма баллов, учитывается понижающий коэффициент 0,8.
- 1.8. Стимулирующие выплаты не осуществляются (не производится подсчёт баллов) в следующих случаях:
 - 1.8.1. Работникам, работающим по срочным трудовым договорам и замещающим основных работников.
 - 1.9. Стимулирующие выплаты всем работникам осуществляются по основной должности.
 - 1.10. Выплата единовременных премий за счёт средств экономии фонда оплаты труда всем категориям работников осуществляется на основании приказа директора лица по представлению директора лица, согласованного с первичной профсоюзной организацией лица.

Приложение № 1

к «Положению о порядке распределения

стимулирующей части фонда

оплаты труда работников МАОУ

«Лицей №3 им. А.С. Пушкина»

Таблица 1

**Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников
МАОУ «Лицей №3 им. А.С. Пушкина» (учитель 1-11 классов)
за 20 - 20 учебный год**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы ⁴	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
I.1. Показатель «Учебные достижения обучающихся»					
<i>I.1.1. Динамика качества подготовки обучающихся</i>	Доля обучающихся (в %), получивших отметки «4» и «5» по итогам результатов внутреннего мониторинга за отчетные период	Результаты внутреннего мониторинга учебных достижений обучающихся (таблицы динамики)	0 – отрицательная динамика 0,5 – качество стабильное 1 – положительная динамика	0/0,5/1 Выставляется соответствующий балл	

⁴ Заверенные зам. директором, курирующим направление деятельности

1.1.2. Руководство индивидуальными проектами обучающихся 8, 9, 10 классов	Организация и сопровождение индивидуальных проектов обучающихся	Официально зафиксированные достижения обучающихся: копии приказов, дипломов, грамот и других официальных документов	1 – до 5 работ 2 – 6-8 работ 3 – более 8 работ	1/2/3 Выставляется соответствующий балл
1.2. Показатель «Познавательная активность обучающихся по предметам»				
1.2.1. Организация педагогом внеурочной деятельности по предметам	Организация работы кружков (секций, студий, факультативов)	Информационно-аналитическая справка (с указанием названия кружка, секции и количества участников); рабочие программы кружка (секции) или планы внеурочной деятельности по предметам; диагностика результатов работы	0 – отсутствие ⁵ 0,5 – частичное соответствие ⁶ 1 – полное соответствие ⁷	0/0,5/1 Выставляется соответствующий балл
1.2.2. Организация спецкурса по предмету		Информационно-аналитическая справка (с указанием названия спецкурса); рабочие программы спецкурса; диагностика результатов работы	0 – отсутствие ⁸ 1 – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл
Максимально возможная сумма баллов по критерию I - 6 баллов.				
Критерий II. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам внешнего и внутреннего мониторинга системы образования, по результатам итоговой аттестации.»				
2.1. Показатель «Учебные достижения обучающихся»				
2.1.1. Доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки по	Объективность оценки учителем учебных достижений обучающихся через ВПР, РПР, НИКО.	Информация о соответствии годовых отметок и отметок по итогам мониторинговых исследований	0 – менее 40% 0,5 – 40-75% 1 – свыше 75%	0,5/1 Выставляется соответствующий балл

⁵ Показатель не раскрыт или учитель проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки

⁶ Проводит мероприятия в системе в соответствии с планом работы

⁷ Проводит мероприятия обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы

⁸ Показатель не раскрыт или учитель проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки

<i>итогам мониторинговых исследований</i>						
<i>2.1.2. Доля обучающихся у данного учителя, подтвердивших годовые отметки по итогам ОГЭ</i>	Объективность оценки учителем учебных достижений обучающихся через ОГЭ	Информация о соответствии годовых отметок и отметок по итогам ОГЭ	0 – менее 40% 1 – 40-75% 2 – свыше 75%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		
<i>2.1.3. Доля обучающихся, успешно выполнивших ЕГЭ по предмету от числа обучающихся 11-х классов у данного учителя</i>	Успешность прохождения итоговой аттестации (более 60 баллов)	Копия протокола результатов ЕГЭ по предмету	0 – менее 40% 1 – 40-75% 2 – свыше 75% 3 – наличие результата 95-100 баллов	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл		
<i>2.1.4. Доля обучающихся класса, подтвердивших годовые отметки по итогам промежуточной (переводной) аттестации учащихся 5-8, 10 классов</i>	Объективность оценки учителем учебных достижений обучающихся по итогам промежуточной (переводной) аттестации	Информация о соответствии годовых отметок и отметок по итогам промежуточной аттестации	0 – менее 50% 1 – 50-75% 2 – свыше 75%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию II - 8 баллов.						
Критерий III. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»						
3.1. Показатель «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности»						
<i>3.1.1. Организация</i>	Наличие системы работы	План работы с одарёнными	0- отсутствие	0/1		

педагогической деятельности с одарёнными обучающимися	с одарёнными детьми (с обучающимися, имеющими способности к научной, интеллектуальной/ творческой, физкультурно-спортивной деятельности)	детьми; список обучающихся; копии подтверждающих документов	1-наличие	Выставляется соответствующий балл
3.2. Показатель «Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях»				
3.2.1. Достижения обучающихся в олимпиадах (ВсОШ, олимпиадах, входивших в перечень, утвержденный Министерством образования науки РФ)	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Уровень ОУ уровень: 1 – одно призовое место 2 – два и более Муниципальный уровень: 1 – участие 2 - одно призовое место 3 – два и более Региональный уровень: 2 – участие 3 - одно призовое место	Выставляется сумма баллов (не более 8)
3.2.2. Достижения обучающихся в дистанционных олимпиадах	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	0,5 – участие 1 – 1 призовое место 2 – 2 и более	0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.2.3. Достижения обучающихся в очных научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Уровень ОУ уровень: 1 – одно призовое место 2 – два и более Муниципальный уровень: 1 – участие 2 - одно призовое место 3 – два и более Региональный уровень и более высоких:	Выставляется сумма баллов (не более 8)

				2 – участие 3 - одно призовое место	
3.2.4. Достижения обучающихся в очных конкурсах, соревнованиях, фестивалях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Уровень ОУ уровень: 1 – одно призовое место 2 – два и более Муниципальный уровень: 1 – участие 2 - одно призовое место 3 – два и более Региональный уровень и более высокий: 2 – участие 3 - одно призовое место	Выставляется сумма баллов (не более 8)	
3.2.5. Достижения обучающихся в дистанционных, НПК, конкурсах, фестивалях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	0,5 – участие 1 – 1 призовое место 2 – 2 и более	0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2.6. Наличие обучающихся, прошедших тестирование на сдачу нормативов ВФСК «ГТО» (для учителей физической культуры)	Количество обучающихся и качественный рост количества обучающихся, прошедших тестирование на сдачу нормативов ВФСК «ГТО» у данного учителя	Информация о количестве обучающихся и качественном росте количества обучающихся, прошедших тестирование на сдачу нормативов ВФСК «ГТО»	0 – отсутствие 0,5 – наличие менее 10% 1 – качественный рост количества обучающихся 2 - наличие 10% и более	0/0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию III - 31 балла.					
Критерий IV. «Профессиональные достижения педагога»					
4.1. Показатель «Продуктивное использование новых образовательных технологий, включая электронных образовательных ресурсов и средств»					

4.2. Показатель «Система индивидуальной работы с обучающимися»			
4.2.1. Организация педагогической деятельности с учётом индивидуальных особенностей обучающихся	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся (слабоуспевающие ученики; дети группы риска; пропустившие занятия по болезни и др.)	План дифференцированной работы с различными категориями обучающихся (слабоуспевающие ученики, дети группы риска, обучающиеся, пропустившие занятия по болезни и др.) или индивидуальный «маршрут» обучения обучающихся	0/1 Выставляется соответствующий балл
4.3. Показатель «Участие инновационной деятельности»			
4.3.1. Участие в работе временных творческих коллективов, в инновационной деятельности	Участие в работе проблемной (творческой) группы; временного научно-исследовательского коллектива и т.д. Результативность инновационной деятельности (с учётом уровня)	Приказы; планы работы (протоколы заседаний) проблемной (творческой) группы.	0/1 Выставляется соответствующий балл
4.4. Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»			
4.4.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (очно)	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (открытые уроки, мастер-классы; выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, педагогических чтениях)	Копии сертификатов участия, грамот, дипломов; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д.	1/2/3 Выставляется соответствующий балл
4.4.2. Участие в		Копии сертификатов участия, грамот,	0/1

вебинарах, семинарах, онлайн конференциях		дипломов; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов и т.д. (не менее 3)	1 – участие	Выставляется соответствующий балл
4.4.3. Публикации по проблемам образования обучающихся обучающихся	Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования обучающихся обучающихся имеющих соответствующий гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах	Библиографические данные, копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса	0 – отсутствие 1 – онлайн публикация (не менее 2-х публикаций) 2 – печатная публикация	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
4.5. Показатель «Непрерывность профессионального образования»				
4.5.1. Непрерывность профессионального образования, сведения о повышении квалификации	Регулярное повышение квалификации через курсы в отчетный период	Копии свидетельств, удостоверений, справок о повышении квалификации в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 – отсутствие 1 – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл
4.5 Наличие/отсутствие педагогической категории	Наличие/отсутствие педагогической категории	Копия приказа	0,5 – соответствие занимаемой должности 1 – первая 2 - высшая	0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл
4.6. Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификацией педагогического работника»				
4.6.1. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе жюри олимпиад, конкурсов и т.п.	Копии сертификатов приказов, справок	0,5 – уровень ОУ 1 – муниципальный 2 – региональный и более высокий	0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл
	Участие в работе экспертных комиссий.	Копии сертификатов приказов, справок	0,5 – уровень ОУ 1 – муниципальный 2 – региональный и более высокий	0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл
4.7. Показатель «Награды и поощрения учителя за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной»				

деятельности»				
4.7.1. Награды и поощрения	Наличие в отчетный период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю деятельности	Копии документов, подтверждающих награды и поощрения учителя	0 – отсутствие 1 – уровень образовательной организации 2 – органы местного самоуправления 3 – органы государственной власти	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл
Максимально возможная сумма баллов по критерию IV – 18 баллов.				
Критерий V. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				
5.1. Показатель «Методическая работа»				
5.1.1. Методические советы, объединения, педагогические советы творческих групп	Выступления на заседаниях методических советов, педагогических советов, творческих групп	Копии приказов, протоколы заседаний методических советов, объединений, педагогических советов.	0 – отсутствие 1 – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл
5.1.2. Учитель-наставник молодых специалистов	Оказание методической помощи молодому специалисту в разработке рабочих программ; проведение анализа выполнения программ. Оказание помощи в подготовке уроков; посещение уроков молодого специалиста с последующим анализом урока. Направление и контроль работы молодого специалиста по созданию индивидуального плана педагогического развития, в подборе методической литературы.	Копии приказов о назначении наставников; планы работы по данному направлению деятельности; отзывы молодых педагогов Информация о методическом сопровождении молодого специалиста (план работы, анализ работы и т.п.)	0-отсутствие 1-наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл

5.2. Показатель «Участие в профессиональных конкурсах»				
5.2.1. Результативность участия педагога в заочных/дистанционных конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках дистанционных конкурсов различного уровня (за отчётный период)	Копии документов, подтверждающих участие/победу в профессиональных дистанционных конкурсах	0,5 – дистанционные 1 – заочные	0,5/1 Выставляется соответствующий балл
5.2.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства учителя в рамках конкурсов профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный класс» и др.) за отчётный период	Копии документов, подтверждающих участие/победу в конкурсах профессионального мастерства	Районный: 1 – призовое место Муниципальный: 1 – участие 1,5 – призовое место Региональный и более высокий: 1,5 – участие 2 – призовое место	Выставляется сумма баллов (не более 7)
Максимально возможная сумма баллов по критерию V -10 баллов.				
Критерий VI. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя				
6.1. Сформированность у обучающихся правового поведения, соблюдение законодательства (положения о школьной одежде, Устава лицея и т.д.)	Соблюдение учащимися правового поведения	Справка, результаты мониторинга, заверенные заместителем директора по ВР	0-систематические нарушения 0,5-единичные нарушения 1-отсутствие нарушений	0,5/1 Выставляется соответствующий балл

6.2. <i>Результативность работы классного руководителя с обучающимися подучетных категорий (ВШУ, ПДН, СОП)</i>	Динамика результативности профилактической работы	Анализ воспитательной работы с обучающимися подучетных категорий, заключение Совета по профилактике	0,5 - ведение документации 1 - качественное ведение документации	0,5/1 Выставляется соответствующий балл	
6.3. <i>Участие и результативность участия обучающихся в воспитательных мероприятиях различного уровня</i>	Количество мероприятий, уровень и результативность мероприятий	Копии приказов, своевременное представление фотоотчета с мероприятий	0,5 – 1-3 мероприятия 1 – 4 и более	0,5/1 Выставляется максимальный балл	
6.3.1. <i>Участие в социально-ориентированных проектах, социальных акциях (онлайн и соцсети)</i>	Количество мероприятий, уровень и результативность мероприятий	Копии приказов, своевременное представление фотоотчета с мероприятий	0,5 – 1-3 мероприятия 1 – 4 и более	0,5/1 Выставляется максимальный балл	
6.4. <i>Проведение воспитательных мероприятий обучающимися класса для обучающихся ОУ</i>	Количество подготовленных и проведенных мероприятий классом для лица	Копии приказов	0 - отсутствие 0,5 -одно мероприятие 1 - два и более мероприятий 2 – три и более	0/0,5/1/2 Выставляется соответствующий балл	
5.5. <i>Участие в областном конкурсе «Лучший ученический класс»</i>	Официально зафиксированное достижение коллектива в конкурсе	Копии документов, подтверждающих участие/победу в конкурсе	2 - участие 5 - победа	2/5 Выставляется соответствующий балл	

6.6. Организованное горячее питание	Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием	Справка, заверенная социальным педагогом	0 – менее 40% 0,5 – 40%-64% 1 – 65%-100%	0,5/1 Выставляется соответствующий балл				
6.7. Регистрация класса на платформах	Доля обучающихся, зарегистрированных на платформе ГТО	Список с ID - номером	0 – менее 60% 0,5 – 60%-95% 1 – 95%-100%	Выставляется сумма баллов (не более 3)				
	Доля обучающихся, зарегистрированных на платформе ПФДО	Список с номером сертификата	0 – менее 60% 0,5 – 60%-95% 1 – 95%-100%					
	Доля обучающихся, зарегистрированных на платформе ГОСУСЛУГИ (Пушкинская карта)	Список	0 – менее 60% 0,5 – 60%-95% 1 – 95%-100%					

Максимально возможная сумма баллов по критерию VI - 15 баллов.

Критерий VII «Ведение электронного документооборота»

7.1. Своевременная сдача отчетов и иной документации		Копии приказов, справок и т.п.).	0 – множественные замечания	0/0,5/1 Выставляется соответствующий балл
			0,5 – единичные замечания 1 - отсутствие	
7.2. Качественная подготовка документации.		Копии приказов, справок и т.п.).	0 – множественные замечания	0/0,5/1 Выставляется соответствующий балл
			0,5 – единичные замечания 1 - отсутствие	
7.3. Электронные документы соответствуют указанным критериям и требованиям (по содержанию, по	КИМ для промежуточной аттестации КИМ для семейного обучения Рабочая программа для	Копии приказов, справок и т.п.).	1 - наличие	Выставляется сумма баллов (не более 3)
			1 - наличие	
			1 - наличие	

форматированию).	обучающихся с ОВЗ	Копии приказов, справок и т.п.).	0 – множественные замечания 0,5 – единичные замечания 1 – отсутствие	0/0,5/1 Выставляется соответствующий балл
7.4. Своевременное и качественное ведение электронного журнала, %.				
Максимально возможная сумма баллов по критерию VII - 6 баллов.				
Критерий VIII «Личный вклад учителя в общественную деятельность»				
8.1. Членство учителя в первичной профсоюзной организации	Постановка на учет в первичной профсоюзной организации, участие в работе профсоюзного актива	Список членов профсоюзной организации, заверенный председателем профкома	0-отсутствие 1-член профсоюза 2-член профсоюзного актива	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
8.2. Участие в мероприятиях, не связанное напрямую с профессиональной деятельностью учителя	Участие в акциях, праздничных шествиях, субботниках, подготовке школы к новому учебному году; выполнение общественных поручений, участие в ВСОШ в роли организатора, ИС и т.п.	Зафиксированное участие, заверенное секретарем/председателем профсоюзной организации	0-отсутствие 1 – участие в одном – двух мероприятиях 2 – участие в трех и более мероприятиях	0/2 Выставляется соответствующий балл
8.3. Участие в организации всеобща	Обход микрорайона с целью выявления несовершеннолетних от 0 до 18 лет	Список несовершеннолетних по установленной форме	0-отсутствие 2-участие	0/2 Выставляется соответствующий балл
Максимально возможная сумма баллов по критерию VIII - 6 баллов.				
Итоговый балл по Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников – 100 баллов.				

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСОВОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В
ПРЕДЕЛАХ СРЕДСТВ СУБСИДИЙ НА ИНЫЕ ЦЕЛИ**

I. Общие положения

1. Настоящая Методика определяет порядок формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование» (далее - Методика).

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;

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

Оплата отпусков и заработной платы в каникулярный период осуществляется работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование» в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

Повышение оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование», включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется в размере и в срок, установленные правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

II. Формирование фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели

Фонд оплаты труда формируется в пределах средств субсидий на иные цели, предоставляемых муниципальному общеобразовательному учреждению на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТиц} = \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТиц - фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели;

ФОТпр - фонд оплаты труда работников, участвующих в реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

Объем средств, направляемых на ФОТпр, определяется учредителем (ГРБС) в соответствии с муниципальным правовым актом, определяющим порядок предоставления из бюджета муниципального образования «Город Саратов» субсидий на иные цели муниципальным бюджетным учреждениям и муниципальным автономным учреждениям.

ФОТпр состоит из базовой части и стимулирующей части

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпрб} + \text{ФОТпрст}, \text{ где:}$$

ФОТпрб - базовая часть ФОТ;

ФОТпрст - стимулирующая часть ФОТ.

Базовая часть обеспечивает гарантированную заработную плату – выплату должностных окладов и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпрб} = \text{ФОТпрок} + \text{ФОТпредв}, \text{ где:}$$

ФОТпрок – фонд на обеспечение выплат должностных окладов и выплат компенсационного характера.

Размер должностного оклада советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 16 554 руб.

ФОТпредв – фонд на выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров составляет 5000,0 руб., но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях.

Стимулирующая часть ФОТпрст обеспечивает выплаты стимулирующего характера, в том числе в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Размер ежемесячных выплат в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в отношении советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕСВпр} = \text{ОТпр} - \text{ДОпр} - \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ЕСВпр - размер ежемесячных выплат в целях обеспечения достижения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ОТпр – актуальное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленное правовым

актом Правительства Саратовской области;

ДОпр - установленный трудовым договором размер должностного оклада;

КВпр - размер установленных трудовым договором компенсационных выплат.

Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячная выплата для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников в области.

III. Порядок премирования

Экономия фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели муниципального учреждения, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, при условии:

- отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- при выполнении особо важных заданий, профессиональным праздникам и др.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение премиальных выплат производится приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.