

«Согласовано»

Председатель профкома

МОУ СОШ № 3

Ермишкина Н. А.

Ермишкина Н. А.

Протокол № 40

От «26» мая 2008 г.



«Утверждаю»

Директор МОУ СОШ №3

Л. А. Зенкевич

Приказ № 119

от «30» мая 2008 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда и материальном стимулировании

работников муниципального общеобразовательного
учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 3
г. Балашова Саратовской области»



М. А. Зенкевич

**Положение об оплате труда
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Балашова Саратовской
области»**

I. Общие положения.

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

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

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

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

**МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Балашова Саратовской
области»**

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 09.11.07 № 245- ЗСО;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

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

местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_\text{б}$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_\text{ст}$).

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

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

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

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

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

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

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

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\dots \text{пп} \text{ФОТ} \text{ФОТ}_{\text{бп.}} = ,$$

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

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

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

Объем специальной части определяется по формуле

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

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

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной

образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_0), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{нз}} = \text{ФОТ}_0 - \text{ФОТ}_{\text{аз}}.$$

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Балашовского района.

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

3.5. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_c), включает в себя:

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

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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

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

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

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

$$O_{\text{пед}} = K_{\text{кат}} \cdot D_{\text{КАУЧСО}} + \dots =,$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$S_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

учреждения;

$Д_{нз}$ - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2).

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

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

$$ВСОЗП_{бч}++=,$$

где:

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

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

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

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

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

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выпл

ат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях N 3, 4.

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

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в

соответствии с законодательством Саратовской области и органов самоуправления Балашовского муниципального образования.


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

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательного учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

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

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



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

Н.А. Ермишкина

Протокол № 49 от 24.04.2009

СОГЛАСОВАНО
На заседании Управляющего совета
Протокол № 5 от 28.03.2009



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 3

Л.А. Зенкевич
Приказ от 24.05.09 № 99

Дополнение к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ СОШ №3 г. Балашова Саратовской области.

В соответствии со ст.139 Трудового Кодекса РФ в локальном нормативном акте могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска всем работникам учреждения, если это не ухудшает положение работников

На основании вышеизложенного внести дополнения в локальный акт школы «**Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ СОШ №3 г. Балашова Саратовской области**» добавив пункт следующего содержания:

«Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска всем работникам исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Данный расчет применяется, если это не ухудшает положение работников.»

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ № 3 г. Балашова
Саратовской области

Председатель ПК
Ермишкина Н.А. *Еер*

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 3
г. Балашова Саратовской области
Л.А. Зенкевич Л.А. Зенкевич

Приказ № 119 от 30 мая 2008 г.



Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 3 г. Балашова Саратовской области

Принято на заседании педсовета
Протокол № 8 от 30 мая 2008 г.

Балашов 2008

I. Общие положения.

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

II. Условия выплат стимулирующего характера:

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

2. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно.

3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности каждого работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. **Общая максимальная возможная сумма баллов для педагогических работников -110, для иных категорий – 100.**

4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя, административно – управленческого, учебно – вспомогательного и других работников Школы проводится два раза в год за периоды: январь – июнь и сентябрь – декабрь.

III. Порядок выплат стимулирующего характера:

1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются школьным Управляющим Советом по представлению директора школы.
2. Директор школы представляет в школьный Управляющий Совет информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

3. Порядок рассмотрения школьным Управляющим Советом вопроса о стимулировании педагогических работников устанавливается в соответствии с Настоящим Положением.
4. Стимулирующая часть ФОТ учителя может выплачиваться равными долями ежемесячно или единовременно (декабрь, июнь)
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Накопление и подтверждение первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и самостоятельного накопления материалов портфолио учителем.

6.1. Работники школы самостоятельно, до 5 числа последнего месяца отчетного периода (отчетный период – полугодие), заполняют портфолио результатов своей деятельности, оценочные листы и передают заместителям директора для проверки и уточнения. необоснованные баллы к учету не принимаются.

6.2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным локальным актом, представляются на рассмотрение Управляющего совета до 25 числа последнего месяца отчетного периода.

6.3. Стимулирование учителей осуществляется в виде установления стимулирующей надбавки по балльной системе на определенные управляющим советом периоды, с учетом утвержденных в данном локальном акте критериев и показателей, а также по решению управляющего совета, в случае достижения высоких результатов труда, в виде единовременных выплат, не связанных с накоплением балльных оценок за отчетные периоды (премии).

7. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

8.Размер единовременной стимулирующей выплаты (премии) определяется управляющим советом в зависимости от наличия средств, предусмотренных на соответствующие выплаты.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

- 1.Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 2.Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 4.Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 5.Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- 6.Детский травматизм по вине работника.

7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.
9. Предоставление недостоверных сведений по показателям
10. Другие показатели, определенные Управляющим советом.

Снижение или лишение стимулирующей надбавки в случаях, перечисленных выше, производится по решению управляющего совета.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единая 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 педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная, муниципальная и школьная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная, муниципальная и школьная программы мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов в портфолио и заполнение оценочного листа осуществляется **самостоятельно**.

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

5. Контроль за достоверностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения, до передачи вышеуказанных сведений на утверждение Управляющему Совету, осуществляется директором и его

заместителями. Управляющий совет вправе, в том числе и после утверждения баллов и назначения соответствующих выплат, в течение текущего учебного года контролировать достоверность предоставленных сведений и принимать решения, в том числе и по лишению стимулирующих выплат за весь период их начисления.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат.

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
2. Находится сумма баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на определенный период делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период. Выплачиваться они могут равными долями ежемесячно или единовременно.
5. **Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, подлежащей включению в тарификацию (стимулирующая надбавка) и части, направляемой на единовременные выплаты в течение отчетного периода за высокие показатели результативности труда (премии), определяется управляющим советом.**
6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок настоящим Положением определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая надбавка педагогическим работникам – 25 (двадцать пять) баллов.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ № 3 г. Балашова
Саратовской области

Председатель ПК
Ермишкина Н.А. *Ермишкина*

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 3
г. Балашова Саратовской области

Л.А. Зенкевич Л.А. Зенкевич
Приказ № 119 от 30 мая 2008 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА, ВКЛЮЧАЕМЫХ В СПЕЦИАЛЬНУЮ ЧАСТЬ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКАМ МОУ СОШ №3 г.
Балашова**

Принято на заседании педсовета
Протокол № 8 от 30 мая 2008 г.

Балашов 2008

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются каждому работнику работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Школы, оговариваются в коллективном договоре, трудовом договоре, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20 за каждую
За озеленение участка	0,10
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за руководство районными методическими объединениями	0,20
за ведение делопроизводства	до 0,15
за движение учащихся	до 0,30
за работу с пенсионным фондом	до 0,15
За оформление больничных листов	0,15
За организацию работы по сетевому взаимодействию	0,20
За ремонт и заведывание аппаратурой	0,25
За оформление Школы	0,15
Выполнение обязанностей кассира	0,30
За организацию краеведческой работы	0,10
За комнату боевой славы	0,10
За организацию работы ремонтной бригады	0,20
За организацию и проведение туристической работы	0,10
За проведение работы по подготовке детей к школе (ШБП)	0,08
За расширение зоны обслуживания	0,20
За уборку туалетов	По 0,05 за каждый
За работу с дезраствором	0,10
За работу в криминогенной обстановке	До 0,30

За работу в выборных органах	До 0,20
За работу с детьми с девиантным поведением	До 0,20
За почетные звания и награды	От 901 до 1601 руб
За сохранность контингента воспитанников	0,20
За проведение индивидуальной работы со слабоуспевающими в ГПД	До 0,30

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ № 3 г. Балашова
Саратовской области

Председатель ПК
Ермишкина Н.А. *Elu*

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 3
г. Балашова Саратовской области

Л.А. Зенкевич Л.А. Зенкевич

Приказ № 119 от 30 мая 2008 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ МОУ СОШ №3 г. Балашова
ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ**

Принято на заседании педсовета
Протокол № 8 от 30 мая 2008 г.

Балашов 2008

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам
- г) работа с родителями
- д) кружковая работа
- е) подготовка дидактических и наглядных материалов
- ё) подготовка к урокам и занятиям

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

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп_i \times Чаз_i \times У_i \times A_i \times K_i$$

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

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

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