

ГЛАВА
администрации Перелюбского муниципального района
Саратовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10 сентября 2008 года

№ 656

**О новой системе оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений Перелюбского муниципального района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, постановления Правительства Саратовской области от 04.03.2008 года № 82 -П « О реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 году», постановления Правительства Саратовской области от 16 июня 2008г №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Перелюбского муниципального района (согласно приложениям)

2. МУ «Управление образованием администрации Перелюбского муниципального района разработать примерное положение по отдельным категориям работников о распределении стимулирующего фонда оплаты труда иных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Перелюбского муниципального района

Степанова А И

**Глава администрации
Перелюбского муниципального
района**

Ю.А.Макаров

Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений

I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений (далее – учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

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

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

Учебно-вспомогательный персонал – педагогические работники общеобразовательного учреждения, не имеющие аудиторной нагрузки, а также работники по общеотраслевым должностям служащих.

Обслуживающий персонал – работники общеобразовательного учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих.

Портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

Аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

- Н - областной норматив финансирования;
П - поправочный коэффициент для данного учреждения;
Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
У - количество учащихся в учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

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

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

5. Размер централизованной доли фонда оплаты труда определяется ежегодно нормативным актом Правительства Саратовской области и не должен превышать 5%, а в период апробации 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,2 и более

9. 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) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп 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.)

и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{тип}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осу-

шествующего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

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

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

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

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

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно, но не должен превышать 0,3.

15. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

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

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосред-

ственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\dots}$$

$$\sum_{n=1}^{11} (\mathbf{a} \times \mathbf{b})_n \times 52, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяется учреждением самостоятельно;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно 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 особенностями, связанные с их развитием (начальная школа);

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы – до 1,03;

д) право, экономика, технология – до 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

21. 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.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Днз}, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

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; при расчете окладов педагогических работников осуществляющих обучение в группах при делении классов используется средняя наполняемость класса, который делится на группы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2).

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

VII. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

23. В случае, когда 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:

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

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О- оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда включает $(\text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К}) \times \text{Кк}$

Кк- компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости (приложение №1)

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

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

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

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

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

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

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях № 3-5.

IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

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

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

28. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

29. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

31. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса	15

3. Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника	1
	- дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию,	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня		2 балла за группу, но не более 20
5. Наличие филиалов при общеобразовательном учреждении с количеством обучающихся	- до 100 чел.	До 20
	- от 100 до 200 чел.	До 30
	- свыше 200 чел.	До 50
6. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета: за каждого – дополнительно	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10,2 балла за класс
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и использования)	За каждый вид	До 15, но суммарно не более 45
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой	За каждый вид	До 15, но суммарно не более 45
10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20
11. Наличие учебного участка, сада	За каждый вид	До 25, суммарно не более 50
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

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

№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	Свыше 400	До 400	До 300	-
2.	Общеобразовательные школы	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

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

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учрежде-

ний устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования Перелюбского муниципального района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается управлением образования Перелюбского муниципального района учреждения.

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

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

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

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

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

Приложение № 1
к Методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников об-
ластных государственных общеобразова-
тельных учреждений

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
работающим в сельской местности	0,25
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,20
за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	0,15-0,20
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15-0,20
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
за работу в пустынной и безводной местности на территории Александрово-Гайского района	0,15
5. 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
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	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 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05
	за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

Приложение № 2 к Методике формирования
фонда оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных учреждений

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении и учете неаудиторной нагрузки учителя, установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость.

I. Общие положения.

Настоящее Положение определяет доплату за неаудиторную занятость (Днз) – стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету, способствует повышению качества образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

II. Содержание работы по неаудиторной занятости

Неаудиторная занятость может включать следующие виды работ с обучающимися:

- осуществление функций классного руководителя;
- консультации и дополнительного занятия с обучающимися;
- неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.
- реализация образовательной системы школы.

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

$$Д_{нз} = \sum C_{тп} \times Ч_{azi} \times У_i \times А \times К_i$$

$C_{тп}$ - расчетная стоимость ученико – часа (руб./ученико-час);

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

$У_i$ - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$А$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$К_i$ - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

III. Составляющие доплаты за неаудиторную занятость (Днз) (перечень критериев)

№	Составляющая Днз	Доля от оклада (%)	Коэффициент ($К_i$)
1.	<p>Разработка и степень выполнения плана воспитательной работы с учетом следующих составляющих:</p> <ul style="list-style-type: none"> • координация деятельности классной детской организации; организация детского самоуправления; • мониторинг достижений учащихся класса и личностного роста учащихся, создание портфолио; • формы работы по здоровьесбережению учащихся на усмотрение коллектива; • Организация работы по профилактике асоциального поведения школьников; • осуществление межведомст- 	До 15%	До 1

	<p>венного взаимодействия по воспитанию обучающихся (УВД, управление культуры, ЦМП, подростковые клубы)</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение классных мероприятий, в т.ч. классных часов в активной форме (тренинги, диспуты, форумы и т.д.) • Проведение классных родительских собраний 		
2.	<p>2.1. Проведение консультаций с учащимися при подготовке к государственной итоговой аттестации выпускников.</p> <p>2.2. Организация дополнительных занятий со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися по утвержденному графику.</p>	До 5%	До 0,5
3.	<p>Работа по развитию познавательных интересов и творческих способностей обучающихся через подготовку школьных команд, групп или отдельных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.п.: кружковую, спортивно – секционную, студийную, клубную деятельность и др.</p>	До 5%	До 1,2-1,5
4.	<p>Реализация образовательной системы школы</p> <p>4.1. Подготовка обучающихся и организация деятельности в реализации социальных проектов;</p> <p>4.2. Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня.</p>	До 5%	До 0,05
5.	<p>Виды работ с родителями</p> <p>5.1. Активные формы работы с родительской общественностью (клубы, центры, советы, комитеты и т.д.)</p> <p>Организация работы с родителями по созданию условий реализации целей и задач образовательной программы</p> <p>5.2. Посещение семей.</p> <p>5.3. Работа с малообеспеченными и неблагополучными семьями</p>	До 5%	До 1

6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	До 3%	До 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	До 3%	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.

Приложение № 3
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений

**Примерное положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
учителей общеобразовательных учреждений Перелюбского муниципально-
го района Саратовской области**

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 учителей, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках

комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

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

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (триместр, полугодие, год).

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио учителя.

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения.

Органы государственного-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

4. Порядок стимулирования административных работников определяется муниципальным органом управления образованием в процентном отношении к ставке. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических ра-

БОТНИКОВ.

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов 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 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 методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

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

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. уровень предоставляемого содержания образования;

II. уровень профессиональной культуры педагога;

III. динамика учебных достижений обучающихся;

IV. результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;

V. результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;

VI. результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;

VII. общественная деятельность педагогического работника. Таблица 1.

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

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

IV. Порядок расчета стимулирующих выплат.

1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
2. Найти сумму баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно,

разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).
5. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Таблица 1.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения						
Критерии	Показатели					
1. Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16					
	1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета <u>К1П1</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется МАХ возможный балл
	0	2	6	12	16	
	Пример: К1П1		6			
	2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от уч. 10-11 классов) <u>К1П2</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	6	12	16	
	К1П2		6			
	3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) <u>К1П3</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	6	12	16	
	К1П3				16	
	4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от уч-ся, к-рым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете <u>К1П4</u>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	6	12	16	
	К1П4 1)таких обучаю- щихся нет 2)0					
	5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от уч. 10-11 классов) <u>К1П5</u>					
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	6	12	16	
К1П5			12			

	<u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы) К1П6</u>							
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
	0	2	6	12	16			
	К1П6						16	
	<u>7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7</u>							
	школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент			
	8		10		16			
	К1П7		10					
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)							
	<u>Пример.</u>							
	Метелина А.С. (учитель биологии) (К1П1+ К1П2+К1П3+К1П5+К1П7): 5; 6+6+16+12+10=50:5= 10 (средний балл)							
	Петрова А.Н. (учитель начальных классов) (К1П3+ К1П4+ К1П6+К1П7):4; (16+0+16+10):4=42:4=10,5							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15						
	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u>							
	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%			
	0	2	6	11	15			
	<u>2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2</u>							
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Выставляется средний балл	
	15	15	15	15	15	15		
	<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>							
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		Выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5			

		<u>4) Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>						
		наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)		Выставляется сумма баллов
		1	2	3	4	5		
		<u>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>						Выставляется МАХ возможный балл
		<u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К2П5</u>						
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
		0	2	6	12	15		
		<u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6</u>						Выставляется МАХ возможный балл
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
		0	2	6	12	15		
		В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)						
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17						
		<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ или повысивших свой результат К3П1</u>						Выставляется МАХ возможный балл
		до 30%	От 30-49%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	15	17		
		<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2</u>						Выставляется МАХ возможный балл
		менее 50%		50-59%	60-70%	более 70%		
		0		5	12	17		

	<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗПЗ</u>					Выставляется МАХ возможный балл	
	менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	3	5	12	17		
	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года КЗП4</u>					Выставляется МАХ балл	
	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%		
	2	5	7	12	17		
	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5</u>					Выставляется МАХ балл	
	менее 50%		50-59%	60-70%	более 70%		
	0		5	12	17		
	<u>6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6</u>					Выставляется МАХ балл	
	менее 80%		80-90%	90-100%	100%		
	0		5	10	17		
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
4.	Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию - 16					
	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1</u>					Выставляется МАХ балл	
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности			
	8	10		16			
	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>					Выставляется МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		

	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более -16			
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>							Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16			
	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>							Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16			
	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5</u>							Выставляется МАХ балл
	0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	0		1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16		
	<u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>							Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)			
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16			

	<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7</u>				Выставляется МАХ балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе	
	6	12	12	16	
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.					
	<u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u>				Выставляется МАХ балл
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%	
	5	8	12	16	
	Один обучающийся учитывается 1 раз				
	<u>9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9</u>				Выставляется МАХ балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	16		
	<u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u>				
	мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	
	0	8	12	16	
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету					
5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию - 15				
	<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1</u>				Выставляется МАХ балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	15		
	<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2</u>				Выставляется МАХ балл

30-49%		50-69%		70-100%			
5		8		15			
<u>3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3</u>							Выставляется МАХ балл
0		1%	3%	5%	более 10%		
<u>0</u>		2	5	10	15		
<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете, или стабильность позитивных показателей К5П4</u>							Выставляется МАХ балл
увеличение		сохранение		снижение		стабильность	
0		3		15		15	
<u>5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5</u>							Выставляется МАХ балл
0		2%	3%	5%	10% и более		
0		2	5	10	15		
<u>6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</u>							Выставляется МАХ балл
менее 30%		30-49%		50-79%		80-100%	
						Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
0		2		5		10	
						15	
<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>							Выставляется МАХ балл
0		1 организация или коллектив			2 и более организаций, коллективов		
0		10			15		
<u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8</u>							Выставляется МАХ балл
менее 20%		20%- 39%		40%-59%		60%-79%	
						80% и более	

	0	4	8	12	15		
	<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>						Выставляется МАХ балл
	менее 20%	20% - 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
	<u>10) доля учащихся класса, охваченных мероприятиями, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактики различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>						Выставляется МАХ балл
	менее 20%	20% - 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10							
6. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 16						
	<u>1) ежегодное предъявление собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3</u>						Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16		
<u>4) наличие призовых мест в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО К6П4</u>						Выставляется МАХ балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16			

	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4					
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5				
		<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>				Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
		<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u>				Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
		<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>				Выставляется МАХ балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3					
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются					
	ИТОГО:					

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

1. Общие положения

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

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного муниципальным органом управления образованием.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
- высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном Учреждении.

2.2. Создание условий для осуществления Учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (тем-

- пературный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
 - эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий :

- отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;
- организация различных форм внеклассной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

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

3. Порядок стимулирования.

3.1. Учредитель представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о премировании.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов по каждому руководителю.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.2. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого руководителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

4. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

Критерии	Показатели				
1. Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию – 30				
	<i>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших или повысивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П1</u></i>				Выставляется МАХ балл
	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	10	25	30	
	<i>2) доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П2</u></i>				Выставляется МАХ балл
	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	10	25	30	
	<i>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам <u>К1П3</u></i>				
	до 10 %		10% и более		Выставляется МАХ балл
	0		30		
	<i>4) качество знаний учащихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом <u>К1П4</u></i>				Выставляется МАХ балл
	0	+1%	+2%	+3%	+4% и более
	0	5	10	25	30
	<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций от количества участников <u>К1П5</u></i>				Выставляется МАХ балл
	0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%
	0	5	15	25	30
	<i>6) наличие экспериментальной площадки <u>К1П6</u></i>				Выставляется МАХ балл
Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет		
30	20	10	0		
<i>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения <u>К1П7</u></i>				Выставляется МАХ балл	
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %		Более 75%	
5	15	25		30	
<i>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения, доля обучающихся - участников олимпиад от количества учащихся 9-11 классов <u>К1П8</u></i>				Выставляется МАХ балл	

	имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%	
	5	10	15	30	
	<i>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9</i>				Выставляется МАХ балл
	0	1-5%	6-19%	Более 20%	
	0	10	20	30	
	<i>10) динамика контингента К1П10</i>				Выставляется средний балл
	Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ	Доля учащихся , выбывших в ОСОШ до получения основного общего образования	Отчисление по неуважительным причинам	
	Более 5% - 30	Менее 5% -30	Нет -15	Нет - 15	
	<i>11) доля учащихся , оставленных на повторный год обучения , выпущенных со справкой К1П11</i>				Выставляется МАХ балл
	Более 3 %	Менее 3%	0%		
	0	10	30		
	<i>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П12</i>				Выставляется МАХ балл
	Да	Нет			
	30	0			
	<u>Пример.</u> $K1 = (K1П1 + K1П2 + \dots + K1П12) : 12$				
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30			
	<i>1) наличие вакансии, доля учебных часов , преподавание по которым осуществляется не специалистами (преподавателями не смежных предметов, либо не имеющими педагогического образования и не прошедшими курсы повышения квалификации) К2П1</i>				Выставляется МАХ балл
	Да	Нет			
	0	30			
	<i>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</i>				Выставляется МАХ балл
	0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
	0	5	10	20	30
	<i>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</i>				Выставляется МАХ балл
	0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
	0	5	10	20	30

<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет K2П4</u>					Выставляется МАХ балл
Менее 100%		100%			
0		30			
<u>5)доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>					
<u>5а)доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года K2П5</u>					Выставляется МАХ балл
0		Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)	Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
0		10	30		
<u>5б) доля учителей, участвующих в конференциях K2П5</u>					Выставляется МАХ балл
0		0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
0		5	15	20	30
<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций и других профессиональных мероприятий муниципального и регионального уровня, подготовленных школой K2П5</u>					Выставляется МАХ балл
0		1-4	5-9	10-14	15 и более
0		5	10	20	30
<u>5 г) участие школы и педагогов школы в профессиональных педагогических мероприятиях на региональном и муниципальном уровне K2П5</u>					
0		1-4	5-9	10-14	15 и более
0		5	10	20	30
<u>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета K2П6</u>					
Канализация		Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет	
7,5		7,5	7,5	7,5	
<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) K2П7</u>					
Компьютерные классы		Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	
7,5		7,5	7,5	7,5	
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории,) K2П8</u>					Выставляется МАХ балл
до 0,5 тыс. кв. м		от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м	
5		10	20	30	

		<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами <i>K2П9</i></u>				Выставляется МАХ балл
	0	20%	30%	40-49%	50% и более	
	0	5	10	15	30	
		<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>				Выставляется МАХ балл
		<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка <i>K2П10</i></u>				
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
		<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога <i>K2П10</i></u>				Выставляется МАХ балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
		<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием <i>K2П10</i></u>				Выставляется МАХ балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
	0	8	15	30		
		<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной <i>K2П11</i></u>				Выставляется сумма баллов
	Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»	Охрана		
	10		10	10		
		<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период <i>K2П12</i></u>				Выставляется МАХ балл
	Да		Нет			
	0		30			
		<u>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</u>				Выставляется сумма баллов
		<u>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов <i>K2П13</i></u>				
	Педагог-психолог		Социальный педагог	Логопед		
	10		10	10		
		<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации <i>K2П13</i></u>				Выставляется МАХ балл
	10-39 %	40-59 %	60-80 %	более 80 %		
	5	10	20	30		
3.	Формирование системы	Максимальный балл по критерию - 15				
		<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН <i>K3П1</i></u>				Выставляется МАХ балл

воспита- тельной ра- боты	Снижение или отсутствие		Сохранение		Увеличение			
	15		5		0			
	<i>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование <u>К3П2</u></i>							Выставляется МАХ балл
	0		1-2	3-5		6 и более		
	0		5	10		15		
	<i>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. <u>К3П3</u></i>							Выставляется МАХ балл
	0		менее 20%	21-49%		50-80%	более 80%	
	0		2	5	12	15		
	<i>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) <u>К3П4</u></i>							Выставляется МАХ возможный балл
	Наличие				Отсутствие			
	0				15			
	<i>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися <u>К3П5</u></i>							Выставляется МАХ возможный балл
	Наличие				Отсутствие			
	0				15			
	<i>6) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности <u>К2П6</u></i>							Выставляется МАХ возможный балл
менее 10 %		10-19%	20-29%		30-39%	более 40%		
0		5	7	12	15			
<i>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем <u>К2П7</u></i>							Выставляется МАХ возможный балл	
Наличие				отсутствие				
15				0				
4. Формиро- вание пози- тивного имиджа об- разователь- ного учреж- дения в ме- стном со- обществе	Максимальный балл по критерию - 10							
	<i>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <u>К4П1</u></i>							Выставляется МАХ балл
	0		До 10%	10-30%		30-70%	Более 70%	
	0		2	5	8	10		
	<i>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период <u>К4П2</u></i>							Выставляется МАХ балл
	0		1	2-5		5-10	Более 10	
	0		2	4	8	10		
	<i>3) наличие общественной организации выпускников <u>К4П3</u></i>							Выставляется МАХ балл
	Да				Нет			
	10				0			

		<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П3</u>				Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	Более 5	
		0	6	8	10	
		<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО К4П5</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		10		0		
5. Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО К5П3</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<u>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		0		15		
		<u>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</u>				
		Наличие		отсутствие		
	0		15			
	<u>6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</u>				Выставляется МАХ балл	
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%	
	2	4	7	10	15	
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются					
	ИТОГО:					

Приложение № 5
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений

Примерное положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	Организация предпрофильного, профильного обучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	<p>Позитивные результаты деятельности социального педагога:</p> <p>отсутствие правонарушений, совершенных учащимися</p> <p>результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога</p> <p>охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения</p> <p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы</p> <p>Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей</p> <p>оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации</p> <p>Включенность в методическую работу</p> <p>Разработка программ элективных курсов</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Участие в работе педагогического совета, методического совета и т. д.</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Признание высокого профессионализма социального педагога</p> <p>Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>Награждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – региональный уровень; – уровень образовательного учреждения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
<p>Воспитатель в группе продлённого дня</p>	<p>Позитивные результаты деятельности воспитателя</p>
	<p>Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство</p>
	<p>Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня</p>
	<p>Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p>
	<p>Наличие портфолио воспитателя</p>
	<p>Использование современных педагогических технологий</p>
	<p>Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)</p>
	<p>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</p>
	<p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня</p>
	<p>Отсутствие случаев травматизма</p>
	<p>Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)</p>
	<p>Вовлечение учащихся в кружковую работу.</p>
	<p>Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.</p>
	<p>Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.</p>
	<p>Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.</p>
<p>Участие в методической работе</p>	
<p>Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</p>	
<p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p>	
<p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p>	
<p>Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению</p>	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя Сохранение психологического климата в группе продлённого дня
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций
	Наличие детской общественной организации
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) Разработка факультативов, кружков и т.д.
Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащённость
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Педагог-психолог	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
Работники бухгалтерии	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
Библиотекарь	качественное ведение документации
	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
Водитель	выполнение плана работы библиотекаря
	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	отсутствие ДТП, замечаний
	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок