

САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

РЕШЕНИЕ

16.07.2008 № 30-313

г. Саратов

О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации

Саратовская городская Дума

РЕШИЛА:

1. Установить для работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова отраслевую систему оплаты труда.

2. Принять Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова (приложение № 1).

3. Утвердить перечень муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова, для работников которых отраслевая система оплаты труда вводится с 1 сентября 2008 года (приложение № 2).

4. Утвердить перечень муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова, для работников которых отраслевая система оплаты труда вводится с 1 января 2009 года (приложение № 3).

5. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

7. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по местному самоуправлению, вопросам социальной сферы, законности, защите прав населения.

**Глава муниципального образования «Город Саратов»
Грищенко**

О.В.

Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений

1. Новая система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами области и муниципальными правовыми актами города.

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

3. Основные понятия, используемые в Положении:

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

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных

учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

4. Формирование и распределение фонда оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях осуществляется в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений согласно Приложению.

5. В соответствии с настоящим Положением муниципальные общеобразовательные учреждения разрабатывают и принимают локальные акты с учетом мнения представительного органа работников, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников для данного учреждения.

Приложение
к Положению о новой системе оплаты труда
работников муниципальных общеобразовательных
учреждений

**Методика
формирования фонда оплаты труда и заработной платы
работников муниципальных общеобразовательных учреждений**

I. Общие положения

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

II. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, доведённого до образовательного 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 учредителем 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 образовательного учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

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

У - количество учащихся в образовательном учреждении.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

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

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

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

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений;

ц – размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений определяется органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений с учетом результатов деятельности образовательных учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и не должен превышать 5%, а в период апробации 1% фонда оплаты труда образовательных учреждений.

IV. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

6. Образовательное учреждение самостоятельно, с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, поправочного коэффициента для данного образовательного учреждения, и доведенном до образовательного учреждения, и в пределах установленных коэффициентов,

долю:

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

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

7. Фонд оплаты труда образовательного 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 образовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,2.

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

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

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

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

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

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

и складывается из:

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

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

ФОТ_{б пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{б ипп} - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{б увп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{б оп} - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель общеобразовательного 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 (ФОТбпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

11. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между образовательным учреждением и работниками.

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

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном 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 образовательным учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 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 образовательным 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

ФОТаз x 34

Стп = -----

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

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.

При наличии в образовательном учреждении классов с разными формами обучения, стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по каждой форме обучения отдельно.

18. Учебный план разрабатывается образовательным 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, либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением 1 к методике;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени, установленные Законом Саратовской области «Об образовании» и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного 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 (начальная школа);

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

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:

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

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение;

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

В – дополнительные выплаты в целях неуменьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда;

Днз — доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении 3 к методике).

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, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$$\text{ЗПбч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}, \text{ где:}$$

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О- оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

В - дополнительные выплаты в целях неуменьшения 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 образовательного учреждения

24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

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

где:

ФОТстауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТстпп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстоп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

Соотношение стимулирующей части фонда оплаты труда определяется самостоятельно образовательным учреждением.

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

26. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

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

27. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала), определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения приведено в Приложениях 4-5 к методике.

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения

28. 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:

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

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя;

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.

29. 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 приложением 6 к методике.

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

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

32. К объёмным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

32. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие групп продлённого дня		до 20
4.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

№	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
		- в других случаях	до 15
10.	Наличие учебно - опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Школы и другие общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

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

35. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

36. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем образовательного учреждения.

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

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

39. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от квалификационной категории руководящих работников образовательного учреждения:

Квалификационная категория	Значение показателя А
высшая	1,15
первая	1,10
вторая	1,05

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

40. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

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

Приложение 1
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

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

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

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
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	0,1
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в образовательных учреждениях	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,2
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
за руководство районным методическим объединением	0,1
за руководство школьным методическим объединением	0,1
за ведение делопроизводства	до 0,15
за активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

Приложение 2
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

**Примерное положение
по установлению повышающих коэффициентов за сложность
и приоритетность предметов**

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

Повышающий коэффициент К учитывает следующие особенности преподаваемого предмета:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам;
- неблагоприятные условия для здоровья педагога;
- возрастные особенности учащихся и особенности, связанные с их развитием;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая программой развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

2. 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, 1-4 классы начальной школы – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

Приложение 3
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

**Примерное положение
по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость**

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 и т.д.

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

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times Чаз_i \times У_i \times А \times К_i, \text{ где}$$

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

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

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

$К_i$ - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

$А$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент ($К_i$)
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.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Во избежание перегрузки 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 4
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

**Примерное положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

I. Общие положения

1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических 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.

2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

3. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с управляющим советом учреждения образования 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 выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем образовательного учреждения.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

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

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение управляющего совета учреждения образования 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

12. 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.

13. 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.

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

15. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно таблице 1 в разделе V «Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения».

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

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

IV. Порядок расчета стимулирующих выплат

18. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период выплаты, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

20. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно или по итогам отчетного периода.

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

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 К1П1							
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) К1П2							
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) К1П3							
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 К1П4							
0		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
0		2	6	12	16		
К1П4 1)таких обучающихся нет 2)0							
5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам (от уч. 10-11 классов) К1П5							

		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%			
		0	2	6	12	16			
		К1П5			12				
		6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы) К1П6							
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	2	6	12	16			
		К1П6				16			
		7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7							
		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)							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15							
		1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1							Выставляется МАХ балл
		менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	2	6	11	15			
		2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2							
		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	Выставляется средний балл	

						режиме			
	15	15	15	15	15	15			
	3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3								
	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			Выставля ется сумма баллов	
	1	2	3	4	5				
	4)Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4								
	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)			Выставля ется сумма баллов	
	1	2	3	4	5				
	5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся								Выставля ется МАХ возможны й балл
	а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл.. или 8-9 кл) К2П5								
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%				
	0	2	6	12	15				
	б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11								Выставля ется МАХ

		классов) К2П6					возможны й 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) КЗП1</u>						Выставляется МАХ возможны й балл	
		менее 50%		50-59%	60-70%	более 70%			
		0		5	12	17			
		<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u>						Выставляется МАХ возможны й 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 КЗП3</u>						Выставляется МАХ возможны й 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>б) 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			
5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5							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		
6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6							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			
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							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.							

		8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8					Выставляется МАХ балл
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%			
	5	8	12	16			
	Один обучающийся учитывается 1 раз						
	9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9					Выставляется МАХ балл	
	30-49%	50-69%	70-100%				
	5	8	16				
	10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10						
	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					
		1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1					Выставляется МАХ балл
		30-49%	50-69%	70-100%			
		5	8	15			
		2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2					Выставляется МАХ балл
		30-49%	50-69%	70-100%			
		5	8	15			
		3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3					Выставляется МАХ балл
		0	1%	3%	5%	более 10%	
		0	2	5	10	15	

<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4</u>					Выставляется МАХ балл
увеличение	сохранение		снижение		
0	3		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 программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику 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 обобщение и распространение 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 народного образования и науки К7П1</u>								Выставляется МАХ балл
		школьной		муниципальной		региональной				
		2 – член 3 - руководитель		3 – член		4 – член				
		<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 – член				
		<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 1-6 суммируются									
	ИТОГО:									

Приложение 5
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

**Положение
о распределении централизованного фонда стимулирования
руководителей образовательных учреждений**

1. Общие положения

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

2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем образовательного учреждения.

2. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

- общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

- 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 районных методических объединений;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.

4. 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 (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

- обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны

труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта

- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

5. Кадровые ресурсы учреждения:

- соблюдение трудового законодательства;

- 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.

6. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

- организация различных форм внеклассной и внешкольной 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.

7. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. 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.);

- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

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

3. Порядок стимулирования

10. Распределение фонда осуществляется по результатам отчетных периодов Общественным советом при комитете по образованию администрации города (далее – Общественный совет), образованным постановлением главы администрации города.

11. Председатель комитета по образованию администрации города, главы администраций районов города представляют в Общественный совет аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

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

Общественный совет согласовывает распределение премирования и размер премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Общественного совета. Решение Общественного совета оформляется протоколом. На основании протокола председатель комитета по образованию администрации города, главы администраций районов города издадут приказ о премировании руководителей образовательных учреждений.

Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период выплаты, на общую сумму баллов всех руководителей.

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					
		<u>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации К1П1</u>					Выставляется МАХ балл
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	5	10	25	30	
		<u>2) доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации К1П2</u>					Выставляется МАХ балл
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	5	10	25	30	
		<u>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам К1П3</u>					
		0%	1-3%	4-6%	7-9%	10% и более	Выставляется МАХ балл
		0	5	10	25	30	
		<u>4) соответствие итоговой оценки результатам ЕГЭ К1П4</u>					Выставляется МАХ балл
		Расхождение более 5%		Расхождение не более 5%		Нет расхождения	
		0		15		30	
		<u>5) качество знаний учащихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом К1П5</u>					Выставляется МАХ балл
		0	+1%	+2%	+3%	+4% и более	
		0	5	10	25	30	
		<u>6) доля учащихся-призеров муниципальных и региональных предметных олимпиад, конкурсов, конференций К1П6</u>					Выставляется МАХ балл
		0	0-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
		0	5	15	25	30	
		<u>7) наличие экспериментальной площадки К1П7</u>					Выставляется МАХ балл
Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет				
30	20	10	0				
<u>8) доля обучающихся по программам углубленного обучения К1П8</u>					Выставляется		

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 5 лет К2П4</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 К2П5</u>					Выставляется МАХ балл
0	1%	3%	4% и более		
0	10	20	30		
<u>5б) доля учителей, участвующих в конференциях К2П6</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 муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К1П7</u>					Выставляется МАХ балл
0	1-4	5-9	10-14	15и более	
0	5	10	20	30	
<u>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К1П8</u>					
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет		Выставляется сумма баллов
до 7,5	до 7,5	до 7,5	до 7,5		
<u>7) наличие в учреждении собственных функционирующих 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) К1П9</u>					
Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии		Выставляется сумма баллов
7,5	7,5	7,5	7,5		
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (озеленение территории) К1П10</u>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет			
30		0			

	<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами (которые числятся по данным бухгалтерского учета) К1П11</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 К1П12</u>				
>8	6-8	4-6	2-4	0-2	
0	4	8	20	30	
	<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К1П13</u>				Выставляется МАХ балл
>8	6-8	4-6	2-4	0-2	
0	4	8	20	30	
	<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием К1П14</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 К1П15 (целесообразно исключить п.11, если его нет в приказе МО СО)</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 К1П16</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, учителей-логопедов, социальных педагогов К1П17</u>				
Педагог-психолог		Социальный педагог		Учитель-логопед	
10		10		10	
	<u>13б) наличие программы, направленной на социальную адаптацию К1П18</u>				Выставляется МАХ балл
Да		Нет			
30		0			
3.	Формирова	Максимальный балл по критерию - 15			

	ние системы воспитательной работы	1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1				Выставляется МАХ балл				
		Снижение		Сохранение		Увеличение				
		15		5		0				
		2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование КЗП2				Выставляется МАХ балл				
		0		1-2		3-5	6 и более			
		0		5		10		15		
		3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗП3				Выставляется МАХ балл				
		0		менее 20%		21-40%	41-80%	более 80%		
		0		2		5		12	15	
		4) отсутствие фактов административного правонарушения подростками (алкоголизм и табакокурение) КЗП4				Выставляется МАХ возможный балл				
Наличие			Отсутствие							
0			15							
4.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10								
		1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1				Выставляется МАХ балл				
		0		До 10%		10-30%	30-70%	Более 70%		
		0		2		5		8	10	
		2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период К4П2				Выставляется МАХ балл				
		0		1		2-5		5-10	Более 10	
		0		2		4		8		10
		3) наличие общественной организации выпускников К4П3				Выставляется МАХ балл				
		Да			Нет					
		10			0					
		4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П3				Выставляется МАХ балл				
		0		1-2		3-5		Более 5		
		0		6		8		10		
		5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО К4П5				Выставляется МАХ балл				
Да			Нет							
10			0							

5.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15							
		1) наличие автоматизированной системы мониторинга К5П1				Выставляется МАХ балл			
		Да		Нет					
		15		0					
		2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2				Выставляется МАХ балл			
		Да		Нет					
		15		0					
		3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПОМО К5П3				Выставляется МАХ балл			
		Да		Нет					
		15		0					
		4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4				Выставляется МАХ балл			
		Да		Нет					
		0		15					
		5) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П5				Выставляется МАХ балл			
		5-10%		11-15%		16-20%		21-25%	
2		4		7		10		15	
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются									
ИТОГО:									

Приложение 6
к Методике формирования фонда
оплаты труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений

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

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

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

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей
руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала образовательных учреждений**

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 директора 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 управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<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: <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения </p> <p>Взаимодействие с субъектами профилактики</p> <p>Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
Воспитатель	<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>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<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</p> <p>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> <p>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя группы продлённого дня</p> <p>Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты</p> <p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.</p> <p>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня</p> <p>Отсутствие правонарушений воспитателя</p> <p>Сохранение положительного психологического климата в группе продлённого дня</p>
Педагог-организатор	<p>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора</p> <p>Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций</p> <p>Наличие детской общественной организации</p> <p>Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.</p> <p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p> <p>Профессиональные достижения</p> <p>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Включенность в методическую работу</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p> <p>Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями</p> <p>Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.</p>
Учитель-логопед	<p>наличие кабинета, его оснащенность</p> <p>подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>результативность проведения групповых и индивидуальных занятий</p> <p>проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)</p> <p>ведение документации</p> <p>использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p>
Педагог-психолог	<p>наличие кабинета, его оснащенность</p> <p>подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций</p> <p>проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)</p> <p>ведение документации</p> <p>использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p> <p>проведение психологической диагностики</p> <p>осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)</p>
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности	<p>наличие кабинета, его оснащенность</p> <p>подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>ведение документации</p> <p>использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p> <p>количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности</p>
Работники бухгалтерии	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>качественное ведение документации</p>
Библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся</p>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Заместитель главы администрации
города по социальной сфере

В.В. Малетин