



**ГЛАВА  
АДМИНИСТРАЦИИ  
ИВАНТЕЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 17.06.2008г. № 277

с. Ивантеевка

**О новой системе оплаты труда  
в общеобразовательных учреждениях  
Ивантеевского муниципального района**

В целях обеспечения эффективной реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 году, в соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008 года № 254-П

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Апробировать новую систему оплаты труда в пилотных общеобразовательных учреждениях Ивантеевского муниципального района: МОУ «Средняя общеобразовательная школа с. Ивантеевка Ивантеевского района Саратовской области», МОУ «Гимназия с. Ивантеевка Ивантеевского района Саратовской области», МОУ «Средняя общеобразовательная школа п. Знаменский» с 1 сентября 2008 года.
2. Утвердить методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений Ивантеевского муниципального района. ([Приложение №1](#))
3. Утвердить Положение о порядке распределения централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Ивантеевского района. ([Приложение № 2](#))
4. Утвердить Положение по нормированию неаудиторной нагрузки педагогических работников общеобразовательных учреждений Ивантеевского района. ([Приложение №3](#))
5. Утвердить Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда категориям работников общеобразовательных

учреждений Ивантеевского района, не имеющим аудиторной нагрузки  
([Приложение №4](#))

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по экономике Ерёмину Е.Н.

**Глава администрации  
Ивантеевского  
муниципального района**

**В.Г. Чуланов**

## **Проект внесен**

\_\_\_\_\_ начальник управления образованием  
администрации Ивантеевского  
муниципального района  
В.А. Козлова

## **Согласовано:**

Дата и время  
получения согласования

_____	_____	1-й зам. главы Ивантеевского муниципального района	В.А. Болмосов
_____	_____	зам. главы Ивантеевского муниципального района	В.М. Коржевенков
_____	_____	зам. главы Ивантеевского муниципального района	Е.Н. Ерёмина
_____	_____	начальник юридического отдела администрации Ивантеевского муниципального района	Ю.Ю. Корнеева
_____	_____	управляющая делами администрации Ивантеевского муниципального района	А.М. Грачева
_____	_____	начальник Ивантеевского райфинуправления	В.И. Лебедихина

## **Разослать:**

Прокурору – 1 экземпляр  
РУО – 1 экземпляр

## **Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников Муниципальных общеобразовательных учреждений Ивантеевского муниципального района**

### **I. Общие положения и основные понятия**

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

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, 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.

**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 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:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - 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:

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

где:

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

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

### **IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

6. Учреждение 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, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на:

заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>оу</sub>);

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

Норматив финансирования позволяет 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<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

где:

ш – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется 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 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:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТб ауп} + \text{ФОТб пп} + \text{ФОТб ипп} + \text{ФОТб увп} + \text{ФОТб оп},$$

где:

ФОТб ауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда 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 базовой части 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 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);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_0 + \text{ФОТ}_c.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

$c$  – коэффициент размера специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

14. Коэффициент специальной части ФОТ<sub>пп</sub> устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>0</sub>) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>):

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>) и порядок распределения ФОТ<sub>нз</sub> определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>аз</sub>).

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52}$$

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

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ<sub>аз</sub> - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$a$  - среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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 базовой части 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 к настоящей Методике;

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

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, 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 соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и 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, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, 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;

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

$$\text{ЗПбч} = O + C + B,$$

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 неумножения 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. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется

специальной комиссией, созданной органом государственно-общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения 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:

$$ЗПр = ЗПпер \times К,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпер - 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 руководителем учреждения 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 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».

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 другие 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 учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

№	Показатели	Условия	Количество баллов
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников) находящихся на государственном обеспечении в учреждении	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продлённого дня		до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждения, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
7.			
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	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
10.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20

№	Показатели	Условия	Количество баллов
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
13.	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
14.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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:

№ 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.	Образовательные учреждения для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы – интернаты, кадетские школы-интернаты	350 и более	от 250 до 349	от 151 до 249	до 150

33. Группа по оплате труда руководящих работников 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 руководящих работников для вновь открываемых Учреждений 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 учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем 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 законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 26 раздела VIII Методики.

Приложение № 1  
к Методике формирования фонда оплаты  
труда и заработной платы работников  
муниципальных общеобразовательных  
учреждений Ивантеевского района

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом 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
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
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 оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
<b>За проверку письменных работ в школах</b>	
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 Ивантеевского района

## 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:

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

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

Чаз<sub>i</sub> - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

У<sub>i</sub> - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К<sub>i</sub> - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К <sub>i</sub> )
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 – 1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

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

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

### **I. Общие положения**

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

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников 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 аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.**

4. На основе настоящего Положения администрацией 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 профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

**8. 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 органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления создает 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 педагогических работников.

10. Работники 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 учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.



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

### **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

14. 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.

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

17. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI настоящей Методики.

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

19. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

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

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

22.. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена 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 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.



VI. Критерии и показатели качества и результативности  
труда педагогических работников учреждения

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	<b>Максимальный балл по критерию 1 - 16</b>					
		<b><u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		<b><u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<b><u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<b><u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<b><u>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)</u></b>					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	16	
		<b><u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения( педагоги начальной школы)</u></b>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	

	<b><i>7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</i></b>							
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент					
	8	10	16					
	Итого по критерию 1:							
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	<b>Максимальный балл по критерию 2 - 15</b>						
		<b><i>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне</i></b>					Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	11	15		
		<b><i>2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</i></b>						
		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			
<b><i>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</i></b>								
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	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых	Выставляется сумма баллов		

			проектов муниципальног о уровня	проектов регионального уровня	значимых проектов более высокого уровня	
	1	2	3	4	5	
<b><u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя</u></b>						
	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	
<b><u>5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u></b>						Выставляется максимальный возможный балл
<b><u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл.. или 8-9 кл)</u></b>						
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	6	12	15	
<b><u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)</u></b>						Выставляется максимальный возможный балл
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	6	12	15	
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):						

3.	Динамика учебных достижений обучающихся	<b>Максимальный балл по критерию 3 - 17</b>				
		<b><u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		<b><u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		<b><u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%
		0	3	5	12	17
		<b><u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%
		2	5	7	12	17
		<b><u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%			
0	5	12	17			
<b><u>6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия ) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл		
менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
0	5	10	17			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):						
4.	Результативн	<b>Максимальный балл по критерию 4 - 16</b>				

ость неаудиторной деятельности по преподаваем ым предметам	<b><u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
	8	10		16		
	<b><u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</u></b>					Выставляется максимальный возможный 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	
	<b><u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</u></b>					Выставляется максимальный возможный 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	
	<b><u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место -11	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13	1 призовое место -14	

		2 и более-12		2 и более- 14	2 и более - 16	
<b><u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности</u></b>						Выставляется максимальный возможный 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	
<b><u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях</u></b>						Выставляется максимальный возможный 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	
<b><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</u></b>						Выставляется максимальный возможный балл
		количество ниже среднего показателя по направлению по школе не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по	количество превышает средний показатель по данному направлению по	



			школе	школе	
	6	12	12	16	
	<b><u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%	
	5	8	12	16	
	Один обучающийся учитывается 1 раз				
	<b><u>9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	16		
	<b><u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
	мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	
	0	8	12	16	
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):				
<b>5.</b>	<b>Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя</b>	<b>Максимальный балл по критерию 5 - 15</b>			
		<b><u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u></b>			Выставляется максимальный возможный балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	15		
	<b><u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	15		
	<b><u>3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл

0	1%	3%	5%	более 10%	
0	2	5	10	15	
<b><u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
увеличение	сохранение		снижение		
0	3		15		
<b><u>5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
0	2%	3%	5%	10% и более	
0	2	5	10	15	
<b><u>6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
0	2	5	10	15	
<b><u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
0	10		15		
<b><u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
<b><u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и</u></b>					Выставляется

	<b><u>восстановлению психического и физического здоровья ( праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u></b>					максимальный возможный балл	
	менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
	<b><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></b>					Выставляется максимальный возможный балл	
	менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):						
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	<b>Максимальный балл по критерию 6 - 16</b>					
		<b><u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальны й	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		<b><u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальны й	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		<b><u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u></b>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководит ель - 16	
<b><u>4) наличие призовых мест в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль</u></b>					Выставляется максимальный		

		<b><u>достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО</u></b>				возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):					
7.	Общественная деятельность педагогического работника	<b>Максимальный балл по критерию 7 - 5</b>				
		<b><u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
		<b><u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
		<b><u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u></b>				Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель		
	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):					
<b>ИТОГО:</b> (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)						

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

### **I. Общие положения**

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.

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

### **II. Условия стимулирования**

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:  
достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;  
наличие призов 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.

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 учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

5. 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.

6. 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 других 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.).

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

### **III. Порядок стимулирования**

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, общественности, и предоставляет 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.

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

11. 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 с сентября по декабрь текущего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь либо 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 учреждений**

№	Критерии	Показатели			
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<b>Максимальный балл по критерию 1 - 30</b>			
<i>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации</i>					
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</i>					
до 40%		40-59%	60%-79%	80-100%	
0		10	25	30	
<i>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам</i>					
до 10 %			10% и более		
0			30		
<i>4) качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом</i>					
0		+1%	+2%	+3%	
0		5	10	25	
0		15	25	30	
<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций</i>					
0		0,1-5%	6-10%	11-15%	
0		5	15	25	
0		5	15	30	
<i>6) наличие экспериментальной площадки</i>					
Региональная		Муниципальная	Внутришкольная		
30		20	10		
30		20	10		
<i>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения</i>					
имеется хотя бы один класс		менее 50 %		50 – 75 %	
5		15		25	
5		15		25	
5		15		30	



		<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения</u>				Выставляется максимальный балл
	имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%		
	5	10	15	30		
		<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)</u>				Выставляется максимальный балл
	0	1-5%	6-19%	Более 20%		
	0	10	20	30		
		<u>10) динамика контингента</u>				Выставляется средний балл
	Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неуважительным причинам		
	Более 5% - 30	Менее 5% -30		Нет - 30		
		<u>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса)</u>				Выставляется максимальный балл
	Менее 50%	51-70%	71-99%	100%		
	0	10	25	30		
		<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей</u>				Выставляется максимальный балл
	Да	Нет				
	30	0				
	<b>Итого по критерию 1:</b>					
2.	<b>Обеспечение современных условий организации образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию 2 - 30</b>				
		<u>1) наличие вакансий</u>				Выставляется максимальный балл
		Да	Нет			
		0	30			
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию</u>				Выставляется максимально возможный балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
	0	5	10	20	30	
		<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию</u>				Выставляется максимальный балл

0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	10	20	30	
<i>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет</i>					Выставляется максимально возможный балл
Менее 100%		100%			
0	30				
<i>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</i>					
<i>5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года</i>					Выставляется максимально возможный балл
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
0	10		30		
<i>5б) доля учителей, участвующих в конференциях</i>					Выставляется максимальный возможный балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	15	20	30	
<i>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой</i>					Выставляется максимальный возможный балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<i>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета</i>					
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет		Выставляется сумма баллов
7,5	7,5	7,5	7,5		
<i>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)</i>					
Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет	Кабинет химии		Выставляется сумма

		физики		баллов
7,5	7,5	7,5	7,5	
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории, )</u>				Выставляется максимальный возможный 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</u>				Выставляется максимальный возможный балл
0	20%	30%	40-49%	
0	5	10	15	30
<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>				Выставляется максимальный возможный балл
<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка</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</u>				Выставляется максимальный возможный балл
>8	6-8	4-5	2-3	
0	4	8	20	30
<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием</u>				Выставляется максимальный возможный 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</u>				Выставляется максимальный возможный балл
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</u>				Выставляется максимальный

	Да	Нет			возможный балл	
	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</u>					
	Педагог-психолог	Социальный педагог	Логопед			
	10	10	10			
	<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	10-39 %	40-59 %	60-80 %	более 80 %		
	5	10	20	30		
	<b>Итого по критерию 2:</b>					
<b>3.</b>	<b>Формирование системы воспитательной работы</b>	<b>Максимальный балл по критерию 3 - 15</b>				
	<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	Снижение	Сохранение	Увеличение			
	15	5	0			
	<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	0	1-2	3-5	6 и более		
	0	5	10	15		
	<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	0	менее 20%	21-49%	50-80%		более 80%
	0	2	5	12		15
	<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	Наличие		Отсутствие			
	0		15			
	<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	Наличие		Отсутствие			
	0		15			
	<u>6) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой,</u>				Выставляется максимальный возможный балл	

		<u>природоохранной, военно-патриотической направленности</u>					
		менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	7	12	15	
		<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		наличие			отсутствие		
		15			0		
	Итого по критерию 3:						
4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения в местном сообществе	<b>Максимальный балл по критерию 4 - 10</b>					
		<u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<u>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<u>3) наличие общественной организации выпускников</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		Да			Нет		
		10			0		
		<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей</u>					Выставляется максимальный возможный 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</u>					Выставляется максимально возможный балл		
Да			Нет				
10			0				
	Итого по критерию 4:						
5.	Эффективность управленческой деятельности	<b>Максимальный балл по критерию 5 - 15</b>					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		Да			Нет		
		15			0		
<u>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об</u>					Выставляется максимально		

		<u>общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности</u>			возможный балл
Да		Нет			
15		0			
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КИМО</u>			Выставляется максимально возможный балл
Да		Нет			
15		0			
		<u>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций</u>			Выставляется максимально возможный балл
Да		Нет			
0		15			
		<u>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования</u>			Выставляется максимально возможный балл
наличие		отсутствие			
0		15			
		<u>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период</u>			Выставляется максимально возможный балл
5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%	
2	4	7	10	15	
Итого по критерию 5:					
<b>ИТОГО</b> (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются):					

**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 по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.

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.

**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
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</b>	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
<b>Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе</b>	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;
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
<b>Социальный педагог</b>	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>обеспечение учащихся с девиантным поведением 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><b>Включенность в методическую работу</b> 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><b>Признание высокого профессионализма социального педагога</b> Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>Награждение: региональный уровень; уровень образовательного учреждения</p> <p><b>Взаимодействие с субъектами профилактики</b> Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
<b>Воспитатель в группе продлённого дня</b>	<p><b>Позитивные результаты деятельности воспитателя</b></p> <p>Наличие 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><b>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</b></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>



Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>Вовлечение учащихся в кружковую работу.</p> <p><b>Формирование нравственных качеств, культуры поведения</b> 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><b>Участие в методической работе</b> Участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя</p> <p><b>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня</b> Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)</p> <p>Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п. (приказ по итогам)</p> <p><b>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня</b> Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя</p> <p>Сохранение психологического климата в группе продлённого дня</p>
<p><b>Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b></p>	<p><b>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора</b> 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> <p>Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p> <p><b>Профессиональные достижения</b> Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p><b>Включенность в методическую работу</b> 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>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p><b>Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями</b> Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.</p>
<b>Учитель-логопед</b>	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
<b>Педагог-психолог</b>	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
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
<b>Работники бухгалтерии</b>	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
<b>Библиотекарь</b>	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
<b>Водитель</b>	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
<b>Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)</b>	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения централизованного фонда стимулирования**  
**руководителей общеобразовательных учреждений Ивантеевского района**  
**Саратовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений Ивантеевского района Саратовской области (далее – Положение) разработано в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. по направлению «Введение новой системы оплаты труда работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей».

1.2. Положение определяет методику расчета и порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, основанных на оценке качества и эффективности их деятельности.

1.3. Стимулирование руководителей образовательных учреждений Ивантеевского района Саратовской области проводится в следующих целях:

- усиление материальной заинтересованности в повышении эффективности и качества образовательного процесса, добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- развитие творческой инициативы и активности руководящих работников;
- дифференциация заработной платы руководителей образовательных учреждений в зависимости от эффективности и качества их труда;
- мотивация руководителей к сохранению школьной инфраструктуры, отвечающей требованиям качественного, здоровьесберегающего и безопасного ведения образовательного процесса.

1.4. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением образованием администрации Ивантеевского муниципального района.

**2. Система оценки эффективности деятельности**  
**руководителей образовательных учреждений Ивантеевского района**

2.1. Система оценки деятельности руководителей образовательных учреждений Ивантеевского района основывается на следующих принципах:

- открытость процедуры оценивания;
- единство подходов, критериев, процедур оценивания;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности руководителя и образовательного учреждения;
- минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при проведении оценочных процедур.

2.2. Процедура и технология распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений регламентируется следующими нормативными документами:

- федеральные и региональные нормативные документы по введению новой системы оплаты труда работников образования;
- региональные и муниципальные нормативные акты по расширению гражданского

- участия в управлении образованием;
- программа проведения мониторинговых исследований качества образования;
- настоящее Положение.

2.3. Расчет стимулирующих выплат и сами выплаты руководителям образовательных учреждений Ивантеевского района проводить по результатам работы за отчетный период (полугодие).

2.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов. Общая сумма по всем критериям составляет 100 баллов.

2.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность образовательного учреждения и руководителя. При этом допускается, что применимость того или иного показателя зависит от типа и вида образовательного учреждения.

2.6. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного руководителя производится вычислением среднего арифметического суммы баллов по показателям.

2.7. Доля баллов от 100 возможных, набранных руководителем образовательного учреждения, пропорциональна размеру стимулирующей выплаты.

2.8. Настоящее Положение утверждается Постановлением Главы муниципального района.

2.9. Контроль за достоверностью материалов, представляемых образовательным учреждением для расчета стимулирующих выплат, осуществляет начальник Управления образованием.

### **3. Критерии и показатели результативности деятельности руководителя образовательного учреждения**

3.1. Оценивание эффективности и результативности деятельности руководителя образовательного учреждения Ивантеевского района проводится по 5 критериям:

3.1.1. Достижение высокого качества и доступности общего образования.

3.1.2. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса.

3.1.3. Формирование системы воспитательной работы.

3.1.4. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе.

3.1.5. Эффективность управленческой деятельности руководителя.

3.2. Установление критериев и показателей стимулирования, не связанных с эффективной организацией образовательного процесса, не допускается.

### **4. Процедура расчета стимулирующих выплат руководителя образовательных учреждений**

4.1. Руководитель образовательного учреждения Ивантеевского района, претендующий на получение стимулирующей выплаты, готовит портфолио с аналитическими материалами по всем критериям и показателям, в соответствии с утвержденным Положением о порядке распределения централизованного фонда стимулирования руководителей ОУ Ивантеевского муниципального района. Аналитические материалы подписываются руководителем образовательного учреждения и согласуются с председателем профсоюзной организации ОУ.

4.2. Портфолио с аналитическими материалами о результатах и эффективности деятельности руководителя предоставляются учредителю в установленный срок и с установленной периодичностью.

4.3. Приказом управления образованием Ивантеевского муниципального района создается комиссия, которая в установленные графиком сроки, рассматривает аналитические материалы (портфолио), определяет средние баллы по каждому критерию, результаты

оформляются протоколом. Протокол направляется на согласование в Управляющий Совет при муниципальном органе управления образованием. На основании протокола приказом УО утверждается сумма баллов для каждого руководителя образовательного учреждения.

4.4. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений муниципального района делится на сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный эквивалент каждого балла.

4.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного руководителя получают умножением его суммы баллов на денежный эквивалент балла.

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или её лишение.**

- 1.1 Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 1.2 Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 1.3 Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 1.4 Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 1.5 Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- 1.6 Детский травматизм по вине работника ОУ.
- 1.7 Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 1.8 Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри ОУ, муниципального, регионального и др. уровнях.
- 1.9 Имеющиеся дисциплинарные взыскания у руководителя ОУ за отчетный период.
- 1.10 Низкое качество знаний по результатам независимого мониторинга муниципального, регионального и др. уровней.

**Критерии и показатели работы \_\_\_\_\_**  
(Название ОУ)

	Критерии	Показатели						
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>						
		<i>1) <u>доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации</u></i>						Справка (сводная ведомость, итоговая аттестация, сводная ведомость год. оцен)
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		<i>2) <u>доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации*</u></i>						Справка (сводная ведомость, итоговая аттестация, сводная ведомость год. оцен)
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		<i>3) <u>доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам*</u></i>						Справка (списки уч-ся, сдающих экзамены)
		до 10 %			10% и более			
		0			30			
		<i>4) <u>качество знаний учащихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом при соответствии с независимым мониторингом УО</u></i>						Справка в графическом изображении за 3 года
		снижается	стабильно	+1%	+2%	+3%	+4% и более	

-5	5	7	10	23	30	
<i>5) Доля учащихся 3-11 кл, подтвердивших годовую (четвертную) оценку на независимом мониторинге управления образованием</i>						
До 40%		40-59%	60-79%	80-100%		Справка (графическое изображение, сводные ведомости)
0		10	25	30		
<i>б) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад</i>						
0		0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%	
0		5	15	25	30	
<i>7) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных конкурсов, конференций</i>						
0		0,1-5%	6-10%	11-15%	Более 15%	
0		5	15	25	30	
<i>8) наличие экспериментальной площадки</i>						
Региональная		Муниципальная	Внутришкольная		Нет	
30		20	10		0	
<i>9) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения</i>						
имеется хотя бы один класс		менее 50 %	50 – 75 %		Более 75%	
						Приказы, программа эксперимента, отчет за год
						Приказ, образоват-ная программа

5	15	25	30	
<u>10) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения*</u>				Отчет руководителя
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%	
5	10	15	30	
<u>11) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)*</u>				Отчет руководителя
0	1-5%	6-19%	Более 20%	
0	10	20	30	
<u>12) динамика контингента</u>				
Доля прибывших из других ОУ (не учитывая смену жительства)		Доля выбывших из ОУ (не учитывая смену жительства)		Справка (ксерокопии книги движений)
более 5%		менее 5 %		
30		30		
<u>13) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) (анкета управления образованием)</u>				Диагностика участников образовательного процесса (сводные результаты)
Менее 50%		51-70%		
0		10		
<u>14) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей</u>				Справка (приказ, списки по классам)
Да		Нет		
30		0		



		15) <i>Наличие выпускников школы, награжденных медалями «За особые успехи в учении», аттестатом особого образца</i>			Справка (приказ)	
		Нет	1-2 медалиста (аттестата)	Более 2-х		
		0	15	30		
		16) <i>Наличие в образовательном учреждении научного общества обучающихся</i>			Справка (приказ)	
		нет		есть		
		0		30		
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>				
		<u>1) наличие вакансий</u>				Справка (расстановка кадров)
		Да		Нет		
		0		30		
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию</u>				Справка руко-ля (графическое изображение)
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
		0	5	10	20	30
		<u>3) доля педагогических работников, преподающих предмет в соответствии с образованием</u>				
		100%-90%	90-80%	Менее 80%		
		30	20	0		
		<u>4) доля педагогических работников, имеющих высшее образование</u>				
		100-80%	80-60%	60-40%	Менее 40 %	
		30	20	10	0	
<u>5) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию</u>				Тарификацион-ный лист		
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%		
0	5	10	20	30		
<u>6) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет</u>				Справка, ксерокопии свидетельств		
Менее 90%		90-100%				

0	30										
<u>7)доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>											
<u>7а)доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года</u>											Справка (грамоты, дипломы)
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)						Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)				
0	10						30				
<u>7б) количество учителей, участвующих в конференциях, семинарах, форумах, круглых столах</u>											
0	0-20%			20-40%			40-70%			Свыше 70%	
	Мун.	Рег.	РФ	Мун.	Рег.	РФ	М ун	Рег.	РФ		
0	1	1,5	2,5	3	5	7	5	7	8	30	
<u>7в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой</u>											
0	1-4			5-9			10-14			15 и более	
	М у н.	Р ег	Р Ф	Му н.	Рег.	РФ	Му н.	Ре г.	РФ		
0	1	1, 5	2,5	2,5	3,5	4	5	7	8	30	
<u>8) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета, санузла в соотв с требов САНП иН</u>											
											Справка

Канализация					Горячее и холодное водоснабжение		Пищ ебло к	Сан узел	Лицензированный медкабинет				
5					7,5		5	5	7,5				
<p><u>9) 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)</u></p>												Справка	
Компьютерные классы					Спортивный зал		Кабинет физики		Кабинет химии				
Наличие комп. класса	Метод. ве рь	Эл. р в о д к а	К о н ц и о н.	Немелов ая доск	Раздевалка	Душевая, туалет	Низковольтная подводка	лаборантская	Вытяжка	Подводка воды к партам	Лаборантская		
5	3	2	3	1	1	3	4	2	2	2	2		
<p><u>10) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории, огород )</u></p>												Документ на земельный участок, фото и т.д.	
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				
<p><u>11) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами</u></p>												Списки (класс, учитель, кол-во компьютеров)	
меньше 10 %					10-20%		21 - 30%		31 – 40%		более 40% и более		
0					5		10		20		30		
<p><u>12) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u></p>													

<u>12а) заболеваемость в днях на 1 ребенка</u>						Справка медработника, заверенная директором
>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
0	10	15	20	30		
<u>12б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога</u>						Подробная справка директора (списки педагогов с подсчетом дней, ксерокопия табеля рабочего времени)
>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
0	10	15	20	30		
<u>12в) доля учащихся, охваченных горячим питанием</u>						Справка директора (списки детей с указанием класса)
Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%			
0	10	20	30			
<u>13) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной и т.д. в соотв. с требованиями пожарной безопасности</u>						Копия договора на обслуживание, справка
Пожарная сигнализация	Средства пожаротушения, подъездные пути	«Тревожная кнопка»	Охрана	Эл. проводка	Оборудованные аварийные выходы	
5	5	5	5	5	5	
<u>14) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период</u>						Акты формы Н-2
Да		Нет				
0		30				

	<b><u>15) Наличие предписаний Роспотребнадзора, Госпожнадзора</u></b>				
	Роспотребнадзор		Госпожнадзор		
	да	нет	да	нет	
	0	15	0	15	
	<b><u>16) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</u></b>				Штатное расписание
	<b><u>16а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов</u></b>				
	Педагог-психолог		Социальный педагог	Логопед	
	10		10	10	
	<b><u>16б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации</u></b>				Программа
	10-39 %	40-59 %	60-80 %	более 80 %	
	5	10	20	30	
	<b><u>17). Наличие в ОУ бассейна, хореографического зала, комнаты психологической разгрузки, кабинета БОС</u></b>				
	Наличие в ОУ (или арендованного на условиях договора) функционирующего бассейна	Хореографический зал	Комната психологической разгрузки	Кабинет БОС	Справка
	7,5	7,5	7,5	7,5	
	<b><u>18. Наличие у ОУ (или на условиях договора) оборудованной территории для реализации раздела «Легкая атлетика» (размеченные дорожки для бега со спец. покрытием, сектор для метания и прыжков в длину)</u></b>				Копия договора, справка
	Да	Нет	Частично		
	30	0	15		
	<b><u>19). Результативность участия ОУ в конкурсах ПНПО за последние 3 года</u></b>				Справка, приказ
	Не участвует в ПНПО	Участник ПНПО	Участник «Лучшая базовая сельская школа»	Победитель ПНПО	
				Победитель «Лучшая базовая сельская школа»	Кол-во учителей, победивших в ПНПО(2 б за каждого)

		0	1	1	11	9		
		<u>20). Доля учителей, обученных ИКТ</u>						Справка
		До 75 %			76-100%			
		0			30			
		<u>21). Доля учителей, применяющих ИКТ в учебном процессе</u>						
		До 20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%		
		0	10	15	20	30		
		<u>22). Участие педагогов в экспертных комиссиях, группах, жюри конкурсов, в судействе соревнований</u>						Приказ
		Муниципального (по 1 баллу)			Регионального (по 2 балла)			
3.	Формирование системы воспитательной работы	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>						
		<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН</u>						Отчет за 3 года в графическом изображении
		Снижение			Сохранение	Увеличение		
		15			5	0		
		<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование</u>						без дома творчества. Справка.
		0	1-2	3-5	6 и более			
		0	5	10	15			
		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д., в том числе в учреждениях дополнительного образования</u>						Название кружка, списки (ксерокопии из журнала, ксерокопии приказов по ДДТ и т. п.)
		0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%		
		0	2	5	12	15		
		<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)</u>						Справка соц. педагога
		Наличие			Отсутствие			

		0				15	
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися</u>					Справка соц. педагога
		Наличие			Отсутствие		
		0			15		
		<u>б) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности</u>					Списки (ксерокопии грамот, дипломов и т. д.
		менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	7	12	15	
		<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем</u>					Модель воспитательной системы
		наличие			отсутствие		
		15			0		
		<u>8) Наличие детской организации и печатного органа</u>					Справка, ксерокопии
		<i>Наличие детской организации</i>		<i>Наличие печатного органа</i>		<i>отсутствие</i>	
		7,5		7,5		0	
		<u>9) Взаимодействие с дошкольными образовательными учреждениями, работа с дошкольниками, организация предшкольного обучения</u>					Приказ, план работы (договор)
		есть			нет		
		15			0		
<b>4.</b>	<b>Формирование позитивного имиджа образовани-</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 10</b>					
		<u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно- полезных социальных акциях</u>					Отчет (списки детей, класс, кл. рук-ль, результат
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<u>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период</u>					ксерокопии

тельного учреждения в местном сообществе	0	1	2-5	5-10	Более 10		
	0	2	4	8	10		
	<u>3) наличие общественной организации выпускников</u>						
	Да		Нет				
	10		0				
	<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей</u>					Отчет (название мероприятия, кол-во детей, род-лей и т. д.)	
	0		1-2	3-5	Более 5		
	0		6	8	10		
	<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раза в месяц) с материалами о реализации КПМО</u>					Эл. Адрес. Отчет о содержании и обновлении сайта)	
	Да		Нет				
	10		0				
	<u>6) количество учителей, имеющих публикации по рез-м инновационной и экспериментальной деятельности, в т.ч. на сайтах в сети Интернет(баллы за кол-во учителей)</u>						
	На школьном уровне (по 1 б)		На муниципальном уровне по 2 балла)		На региональном уровне (по 2,5)	На федеральном (по 2,7)	
	<u>7) Доля учителей, подготовивших победителей и призёров (2.3 место) международных, всероссийских, федеральных(ПФО), региональных олимпиад и других конкурсных мероприятий</u>						
Менее 5%	5-10%	10-30%		30-50%	50% и более		
2	3	5		8	10		
<u>8) Статус образовательного учреждения*</u>							
Базовая, ресурсный центр				Нет статуса			
10				0			



5.	Эффективнос ть управленческ ой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления</u>					
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности</u>					
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО</u>					Список документов
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций</u>					Справка директора
		Да		Нет			
		0		15			
		<u>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования</u>					Справка директора
		наличие		отсутствие			
		0		15			
		<u>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период</u>					Справка попеч. Совета с указанием доходов и расходов (попеч,
		5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%	
		2	4	7	10	15	

												спонсорские средства и т.п.)	
		7) <u>Наличие нормативно-правовой базы, оформленной в соответствии с законодательством РФ, региональными и муниципальными требованиями</u>											
		наличие					отсутствие						
		15					0						
		8) <u>Исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчётности</u>											
		своевременно					не своевременно						
		15					0						
		9) Призовые места в муниципальных конкурсах					9а Участие и призовые места в муницип. конкурсах						
		Подгот. к новому уч. году	Лучший кабинет	Лучш. Пришк. учас-ток	Лучш. мастерская		Лучший уч. класс			Ученик года	Смотр худ. сам-ти		
							95 - 100 %	70%	Менее 70%				
		3	1	1	1		2	1	0				
	1 место									2	2		
	2 место									1,5	1,5		
	3 место									1	1		

Примечание:

Все представленные документы должны иметь подпись руководителя и печать.

\* Руководители основных школ, при подсчете среднего балла по критерию не учитывайте отмеченный звездочкой показатель (на него не нужно делить).

## Положение по нормированию неаудиторной нагрузки педагогических работников общеобразовательных учреждений Ивантеевского района

### Расчет внеурочного рабочего времени педагогических работников

№ №	Виды работ	Нормы времени	Примечание	Формы отчетности
1.				
1.1.	Подготовка к урокам, составление контрольных работ, тестов.	От 10 мин. до 1 часа на 1 урок	Учитывается сложность предмета, вид урока, стаж работы учителя, степень новизны программы	Конспекты учебных занятий, тесты, тексты контрольных работ.
1.2.	Прием экзаменов, предусмотренных учебным планом	До 6 час. на класс в год	Приказ по ОУ	
1.4.	Проведение внеклассной работы по предмету	До 204 час. в год До 2 час. В неделю	Приказ по ОУ	План работы Разработки мероприятий Работы учащихся
1.5.	Проведение дополнительных занятий, консультаций с обучающимися	До 4 часов в неделю	График дополнительных занятий утверждается зам. директора	Журнал проведения дополнительных занятий (дата, список, тема)
	Классное руководство	До 4 час. В неделю	Приказ по ОУ	План работы с классом Дневник классного руководителя Разработки мероприятий Данные мониторинговых исследований
	Кружковая работа	До 2 час. В неделю	Приказ по ОУ	План работы кружка, журнал проведения кружковых занятий
2.	Методическая и опытно-экспериментальная работа			
2.1.	Разработка новых учебных программ (например, элективных	1 час в неделю 43 часа в год	В индивидуальном плане работы фиксируются	Программа курса учебного предмета

	курсов)		название программы, примерный объем	
2.2.	Разработка, подготовка к изданию методических разработок, сборников задач и т.п.	1 час в неделю 43 часа в год	В индивидуальном плане работы фиксируются тема, примерный объем	Изданный материал
2.3.	Руководство методическим объединением	До 50 часов в год		План работы методического объединения, протоколы заседаний
2.4.	Участие в работе педсовета, методического объединения	До 20 час. в год		Тексты выступлений, запись в индивидуальном плане работы
2.5.	Руководство или участие в опытно-экспериментальной работе	До 30 часов в год	В индивидуальном плане работы фиксируются тема и статус экспериментальной площадки	Отчет о работе в качестве руководителя или участника с приложением разработанных материалов
2.6.	Подготовка и участие в конференциях, семинарах, «круглых столах»	До 10 часов в год		Тексты статей, докладов, выступлений. При издании материалов – выходные данные издания
2.7.	Оказание методической помощи учителям (наставничество)	До 40 час. в год	Наиболее опытные учителя, имеющие, как правило, высшую категорию	Запись в индивидуальном плане работы
3.	Организационная работа			
3.1.	Работа с родителями учителей-предметников	До 10 часов в год		Запись в индивидуальном плане работы
3.2.	Участие в подготовке и проведении школьных и др. мероприятий	До 10 часов в год	Приказ по ОУ	Запись в индивидуальном плане работы
3.3.	Ведение сайта образовательного учреждения, подготовка материалов..	До 20 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Сайт ОУ
3.4.	Ведение базы данных «Директор» и др.	До 60 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Базы данных
3.5.	Участие в мониторинговых и	до 10 час. в год		Запись в индивидуальном

	социологических исследований			плане работы
3.6	Выполнение заданий администрации образовательного учреждения	До 10 час. в год		Запись в индивидуальном плане работы

Конкретный расчет внеурочного рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности.

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.

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда категориям работников общеобразовательных учреждений Ивантеевского района, не имеющих аудиторной нагрузки.**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно на основе настоящего положения.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку 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
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</b>	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
<b>Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе</b>	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;
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
<b>Социальный педагог</b>	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<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><b>Включенность в методическую работу</b> 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><b>Признание высокого профессионализма социального педагога</b> Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>Награждение: – региональный уровень; – уровень образовательного учреждения</p> <p><b>Взаимодействие с субъектами профилактики</b> Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
<b>Воспитатель в группе продлённого дня</b>	<p><b>Позитивные результаты деятельности воспитателя</b></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><b>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</b> 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>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<b>Формирование нравственных качеств, культуры поведения</b> Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	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.
	<b>Участие в методической работе</b> Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению
	<b>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня</b> 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.
	<b>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня</b> Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	Сохранение психологического климата в группе продлённого дня
	<b>Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>
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	
<b>Профессиональные достижения</b> Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора	
Наличие публикаций	
Наличие обобщенного опыта работы	
<b>Включенность в методическую работу</b> 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.	



Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p><b>Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями</b> Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.</p>
<b>Учитель-логопед</b>	<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>
<b>Педагог-психолог</b>	<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>
<b>Библиотекарь</b>	<p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>пропаганда чтения, как формы культурного досуга</p> <p>оформление тематических выставок</p> <p>выполнение плана работы библиотекаря</p>
<b>Водитель</b>	<p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>обеспечение безопасности перевозки детей</p> <p>отсутствии ДТП, замечаний</p>
<b>Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)</b>	<p>проведение генеральных уборок</p> <p>содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>