

**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ
БАЛТАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Тридцать шестое заседание Собрании депутатов
третьего созыва**

РЕШЕНИЕ

от 30.07.2008 № 405
с.Балтай

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

В соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Саратовской области от 02.07.2008 № 166-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «Об утверждении нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в расчете на одного обучающегося в год», постановлением Правительства Саратовской области от 6.06.2008 № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных, государственных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования Саратовской области от 11.03.2008 № 381 «Об определении пилотных общеобразовательных учреждений для апробации отраслевой системы оплаты труда», во исполнение статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьей 23 Устава Балтайского муниципального района Саратовской области, Собрание депутатов Балтайского муниципального района

РЕШИЛО:

1. Утвердить методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

2. Ввести новую систему оплаты труда в муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школы с.Балтай с 1 сентября 2008 года.

3. Настоящее решение вступает в силу с 1 сентября 2008 года.

4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию Собрания депутатов Балтайского муниципального района по бюджетно- финансовой политике и налогам.

Глава Балтайского
муниципального района

В.В. Мозлов

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

I. Общие положения

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

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:

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

ФОТ_{цст} - 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 , не превышает 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 РФ определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно в пределах - 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:

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

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

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

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

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

ФОТ_б 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 (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается не менее фактического уровня 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 (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

14. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента-0,3.

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

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

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

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

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

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

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

ФОГаз x 34

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a - количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

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 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 данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

ЗПбч – заработная плата педагогического работника;

O- оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – специальная часть заработной платы

B - дополнительные выплаты в целях неуминения 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 государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

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

IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

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

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

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

- 1 группа - коэффициент 2,5;
- 2 группа - коэффициент 2,0;
- 3 группа - коэффициент 1,8;
- 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 ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и

др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продлённого дня		до 20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5.	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
6.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
7.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
8.	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
9.	Наличие собственных: котельной, очистных и	за каждый вид	до 20

№	Показатели	Условия	Количество баллов
	других сооружений, жилых домов		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

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

№ 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	свыше 500	до 500	до 250	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 предлогом «до», 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 действующим 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 разделом VIII Методики.

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

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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности	0,25
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,20
за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	0,15-0,20

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15-0,20
за работу в оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
за работу в пустынной и безводной местности на территории Александрово-Гайского района	0,15
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

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

**Примерное положение 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:

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i - 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 _i)
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 – 1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

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

**Примерное положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда 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 детализирует 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 создают 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.

111. 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 педагогических работников;

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.

20. 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, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

22Для 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						
	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1- 16						
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1</u>						
		<u>0</u>	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл	
		0	2	6	12	16		
		Пример: К1П1		6				
		<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов) К1П2</u>						
		<u>0</u>	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		К1П2		6				
		<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3</u>						
		<u>0</u>	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		К1П3				16		
		<u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от учащихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4</u>						
		<u>0</u>	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		К1П4 1)таких обучающихся нет 2)0						
		<u>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам (от учащихся 10-11 классов) К1П5</u>						
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
		0	2	6	12	16		
6. Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам решающего обучения (педагоги начальной школы)								

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

<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3</u>					
использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	Выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
<u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4</u>					
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Выставляется сумма баллов
1	2	3	4	5	
<u>5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>					
<u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К2П5</u>					
0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	Выставляется максимальный возможный балл
0	2	6	12	15	
<u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6</u>					
0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	Выставляется максимальный возможный балл
0	2	6	12	15	
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)					
3.	Динамика учебных	Максимальный балл по критерию 3- 17			
		<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) К3П1</u>			

достижений обучающихся	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	Выставляется максимальный балл	
	0	5	12	17		
	<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки КЗП2</u>					
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	Выставляется максимальный балл	
	0	5	12	17		
	<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом КЗП3</u>					
	менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%	Выставляется максимальный балл
	0	3	5	12	17	
	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года КЗП4</u>					
	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	Выставляется максимальный балл
	2	5	7	12	17	
	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5</u>					
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	Выставляется максимальный балл	
	0	5	12	17		
	<u>6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6</u>					
менее 80%	80-90%	90-100%	100%	Выставляется максимальный балл		
0	5	10	17			
В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
4. Результативность неаудиторной деятельности по	Максимальный балл по критерию 4- 16					
	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность К4П1</u>					
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности	Выставляется максимальный балл	
8	10		16			

преподаваем ым предметам	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Выставляется максимальный балл
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более-14	1 призовое место -14 2 и более -16	
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Выставляется максимальный балл
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Выставляется максимальный балл
	0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5</u>					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Выставляется максимальный балл
	0	1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
	<u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>					
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	Выставляется максимальный балл

	0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
	<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7</u>					
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе	Выставляется максимальный балл	
	6	12	12	16		
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.						
	<u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u>					
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%		
	5	8	12	16		
	Один обучающийся учитывается 1 раз					
	<u>9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9</u>					
	30-49%	50-69%	70-100%	Выставляется максимальный балл		
	5	8	16			
	<u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u>					
	мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных	Выставляется максимальный балл	
	0	8	12	16		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету					
5.	Результативность	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1</u>				

деятельности учителя в качестве классного руководителя	30-49%		50-69%		70-100%		Выставляется максимальный балл			
	5		8		15					
	2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя <u>K5П2</u>									
	30-49%		50-69%		70-100%					
	5		8		15					
	3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса <u>K5П3</u>									
	0		1%	3%	5%	более 10%	Выставляется максимальный балл			
	<u>0</u>		2	5	10	15				
	4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете <u>K5П4</u>									
	увеличение		сохранение		снижение		Выставляется максимальный балл			
	0		3		15					
	5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах <u>K5П5</u>									
	0		2%	3%	5%	10% и более	Выставляется максимальный балл			
	0		2	5	10	15				
	6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах <u>K5П6</u>									
	менее 30%		30-49%		50-79%		80-100%		Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	Выставляется максимальный балл
	0		2		5		10		15	
	7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям <u>K5П7</u>									
	0		1 организация или коллектив			2 и более организаций, коллективов		Выставляется максимальный балл		
0		10			15					
8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием <u>K5П8</u>										
менее 20%		20%- 39%		40%-59%		60%-79%		80% и более	Выставляется максимальный балл	

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

	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4			
7. Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5			
	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</u>			
	школьной	муниципальной	региональной	Выставляется максимальный балл
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</u>			
	школьной	муниципальной	региональной	Выставляется максимальный балл
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</u>			
	школьной	муниципальной	региональной	Выставляется максимальный балл
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководитель	
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3			
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются			
	ИТОГО:			

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

1. 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.

2. 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 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.

3. Порядок стимулирования

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

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

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

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

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	Максимальный балл по критерию - 30				
		<i>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П1</u></i>				
		Выставляется максимальный балл				
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<i>2) доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации <u>К1П2</u></i>				
		Выставляется максимальный балл				
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<i>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам <u>К1П3</u></i>				
		до 10 %		10% и более		
		Выставляется максимальный балл				
		0		30		
		<i>4) качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом <u>К1П4</u></i>				
		Выставляется МАХ балл				
		0	+1%	+2%	+3%	+4% и более
		0	5	10	25	30
		<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций <u>К1П5</u></i>				
		Выставляется максимальный балл				
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%
0	5	15	25	30		
<i>б) наличие экспериментальной площадки <u>К1П6</u></i>						
Выставляется максимальный балл						
Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет			
30	20	10	0			
<i>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения <u>К1П7</u></i>						
Выставляется максимальный балл						
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %		Более 75%		
5	15	25		30		
<i>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения <u>К1П8</u></i>						
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) К1П9</u>				Выставляется максимальный балл	
	0	1-5%	6-19%	Более 20%			
	0	10	20	30			
		<u>10) динамика контингента К1П10</u>				Выставляется средний балл	
	Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неважительным 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) К1П11</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 К1П12</u>					Выставляется максимальный балл	
	Да		Нет				
	30		0				
	<u>Пример.</u> $K1 = (K1П1 + K1П2 + \dots + K1П12) : 12$						
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30					
		<u>1) наличие вакансий К2П1</u>					Выставляется максимальный балл
		Да		Нет			
		0		30			
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>					Выставляется максимальный балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%	
		0	5	10	20	30	
		<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>					Выставляется максимальный балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
		0	5	10	20	30	
	<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4</u>					Выставляется максимальный балл	
	Менее 100%		100%				
	0		30				
	<u>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>						

		<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование <i>К3П2</i></u>				Выставляется максимальный балл
	0	1-2	3-5	6 и более		
	0	5	10	15		
		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. <i>К3П3</i></u>				Выставляется максимальный 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.) <i>К3П4</i></u>				Выставляется максимальный возможный балл
	Наличие		Отсутствие			
	0		15			
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися <i>К3П5</i></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, природоохранной, военно-патриотической направленности <i>К2П6</i></u>				Выставляется максимальный возможный балл
	менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
	0	5	7	12	15	
		<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем <i>К2П7</i></u>				Выставляется максимальный возможный балл
	наличие		отсутствие			
	15		0			
4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10				
		<u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <i>К4П1</i></u>				Выставляется максимальный 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 <i>К4П2</i></u>				Выставляется максимальный балл
	0	1	2-5	5-10	Более 10	
	0	2	4	8	10	
		<u>3) наличие общественной организации выпускников <i>К4П3</i></u>				Выставляется максимальный балл
	Да		Нет			

		10	0			
		4) количество мероприятий с активным участием родителей <u>K4ПЗ</u>				Выставляется максимальный балл
		0	1-2	3-5	Более 5	
		0	6	8	10	
		5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КТМО <u>K4П5</u>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		10		0		
5.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15				
		1) наличие автоматизированной системы управления <u>K5П1</u>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		15		0		
		2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности <u>K5П2</u>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		15		0		
		3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КТМО <u>K5П3</u>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		15		0		
		4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций <u>K5П4</u>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		0		15		
		5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования <u>K5П5</u>				
наличие		отсутствие				
0		15				
б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период <u>K5П6</u>				Выставляется максимальный балл		
5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%		
2	4	7	10	15		
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются						
ИТОГО:						

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

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

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно- хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директоров по учебно- воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения</p> <p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы</p> <p>Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей</p> <p>оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации</p> <p>Включенность в методическую работу Разработка программ элективных курсов</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Участие в работе педагогического совета, методического совета и т. д.</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Признание высокого профессионализма социального педагога Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>Награждение: – региональный уровень; – уровень образовательного учреждения</p> <p>Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
Воспитатель в группе продлённого дня	<p>Позитивные результаты деятельности воспитателя</p> <p>Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство</p> <p>Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня</p> <p>Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p> <p>Наличие портфолио воспитателя</p> <p>Использование современных педагогических технологий</p> <p>Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)</p>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня</p> <p>Отсутствие случаев травматизма</p> <p>Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)</p> <p>Вовлечение учащихся в кружковую работу.</p> <p>Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.</p> <p>Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.</p> <p>Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.</p> <p>Участие в методической работе Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению</p> <p>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты</p> <p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.</p> <p>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя</p> <p>Сохранение психологического климата в группе продлённого дня</p>
<p>Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций</p> <p>Наличие детской общественной организации</p> <p>Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.</p> <p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.
Учитель-логопед	наличие кабинета, его 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
Педагог-психолог	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)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий	проведение генеральных уборок

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
персонал (уборщица, дворник и т.д.)	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Дата
представления согласования

_____	_____	Вице-губернатор- первый заместитель Председателя Правительства области	_____ А.Г.Бабичев
_____	_____	Заместитель Председателя Правительства области – руководитель аппарата Губернатора области	_____ В.Л.Жданов
_____	_____	Заместитель Председателя Правительства области	_____ Н.И.Старшова
_____	_____	Управляющий делами Правительства области	_____ Е.В.Каменова
_____	_____	Начальник отдела по противодействию коррупции при Правительстве Саратовской области	_____ И.С.Герешенко
_____	_____	Начальник правового управления Правительства области	_____ Г.В.Хазов
_____	_____	Министр финансов области	_____ А.С.Ларионов
_____	_____	Первый заместитель министра экономического развития и торговли области	_____ А.А.Ульянов
_____	_____	Министр занятости, труда и миграции области	_____ С.М.Нечаева
_____	_____	Председатель областной организации Профсоюза работников народного образования и науки	_____ Н.Н.Тимофеев
_____	_____	Первый заместитель министра образования области	_____ М.В.Горемыко

Бокова И.Ю.
23-74-42

Ефимкин В.В.
28-67-69

