

«Согласовано»
с профсоюзным комитетом
Председатель Л.В. Тюрина Тюрина Л.В.
Протокол № 8 от 30.05.2012 г.

«Утверждаю»
Директор МОУ ООШ с. Котоврас
Кондрашова В.И.
Приказ № 115 от 14.05.12



Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа с. Котоврас
Балашовского района Саратовской области»

Положение об оплате труда

Принято на педсовете
Протокол № 11 от 15.05.2012 г.

Общие положения

1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МОУ ООШ с. Котоврас

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 - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

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

IV. Распределение фонда оплаты труда Школы

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

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

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

7. Фонд оплаты труда 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 до 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;

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

в) иные категории педагогического персонала (педагог дополнительного образования);

г) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь);

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

и складывается из:

$$\mathbf{ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТипп + ФОТувп + ФОТоп, где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

11. Оплата труда работников Школы 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);

$$\mathbf{ФОТпп = ФОТо + ФОТс.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

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

15. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из

стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

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 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;

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

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

в) право, технология – до 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, 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.

22. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение учащихся по федеральному государственному образовательному стандарту, производится по нормативу в расчете на одного учащегося (с учетом повышенной нагрузки педагогическим работникам: 6-10 часов неаудиторной занятости)

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз} , \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - 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;

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

A - 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 Школы в связи с переходом на новую систему оплаты труда

24. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников Школы 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:

$$З_{пп} = О + С + В, \text{ где:}$$

З_{пп} – заработная плата педагогического работника;

О- оклад педагогического работника ,непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть заработной платы

В - дополнительные выплаты в целях неумножения 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

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

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

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

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

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

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

28. 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.

29. 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 Балашовского
муниципального района

**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
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
за руководство детским оздоровительным лагерем с дневным пребыванием при Школе	0,10-0,20
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 9 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за 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

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15

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

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

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 № 4
к Методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений Балашовского
муниципального района

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

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.

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

12. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого руково-

дителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

4. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей 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		
		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	
	<i>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) <u>K1П9</u></i>				Выставляется максимальный балл
	0	1-5%	6-19%	Более 20%	
	0	10	20	30	
	<i>10) динамика контингента <u>K1П10</u></i>				Выставляется средний балл
	Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неуважительным причинам
	Более 5% - 30		Менее 5% -30		Нет - 30
	<i>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) <u>K1П11</u></i>				Выставляется максимальный балл
	Менее 50%	51-70%	71-99%	100%	
	0	10	25	30	
	<i>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей <u>K1П12</u></i>				Выставляется максимальный балл
	Да		Нет		
	30		0		
	<i><u>Пример.</u></i> $K1 = (K1П1 + K1П2 + \dots + K1П12) : 12$				
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса				
	Максимальный балл по критерию - 30				
	<i>1) наличие вакансий <u>K2П1</u></i>				Выставляется максимальный балл
	Да		Нет		
	0		30		
	<i>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию <u>K2П2</u></i>				Выставляется максимальный балл
	0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
	0	5	10	20	30
	<i>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию <u>K2П3</u></i>				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 <u>K2П4</u></i>				Выставляется максимальный балл
	Менее 100%		100%		
	0		30		
	<i>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</i>				

<u>5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>					Выставляется максимальный балл
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
0	10	30			
<u>5б) доля учителей, участвующих в конференциях К2П6</u>					Выставляется максимальный балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	15	20	30	
<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К1П7</u>					Выставляется максимальный балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<u>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К1П8</u>					
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет		Выставляется сумма баллов
7,5	7,5	7,5	7,5		
<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К1П9</u>					
Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии		Выставляется сумма баллов
7,5	7,5	7,5	7,5		
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории,) К1П10</u>					Выставляется максимальный 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 К1П11</u>					Выставляется максимальный балл
0	20%	30%	40-49%	50% и более	
0	5	10	15	30	
<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>					Выставляется максимальный балл
<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К1П12</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 К1П13</u>				Выставляется максимальный балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0	4	8	20	30	
		<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием К1П14</u>				Выставляется максимальный балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
	0	8	15	30		
		<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К1П15</u>				Выставляется сумма баллов
	Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»	Охрана		
	10		10	10		
		<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К1П16</u>				Выставляется максимальный балл
	Да		Нет			
	0		30			
		<u>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</u>				Выставляется сумма баллов
		<u>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К1П17</u>				
	Педагог-психолог		Социальный педагог	Логопед		
	10		10	10		
		<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К1П18</u>				Выставляется максимальный балл
	10-39 %	40-59 %	60-80 %	более 80 %		
	5	10	20	30		
3.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию - 15				
		<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних К3П1</u>				Выставляется максимальный балл
	Снижение		Сохранение	Увеличение		
	15		5	0		
		<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование К3П2</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. К3П3</u>				Выставляется максимальный балл

		0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%	
		0	2	5	12	15	
		<i>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) <u>К3П4</u></i>					Выставляется максимальный возможный балл
		Наличие			Отсутствие		
		0			15		
		<i>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися <u>К3П5</u></i>					Выставляется максимальный возможный балл
		Наличие			Отсутствие		
		0			15		
		<i>б) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности <u>К2П6</u></i>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%	
		0	5	7	12	15	
		<i>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем <u>К2П7</u></i>					Выставляется максимальный возможный балл
		наличие			отсутствие		
		15			0		
4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10					
		<i>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях <u>К4П1</u></i>					Выставляется максимальный балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
		0	2	5	8	10	
		<i>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период <u>К4П2</u></i>					Выставляется максимальный балл
		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<i>3) наличие общественной организации выпускников <u>К4П3</u></i>					Выставляется максимальный балл
		Да			Нет		
		10			0		
		<i>4) количество мероприятий с активным участием родителей <u>К4П3</u></i>					Выставляется максимальный балл
		0		1-2	3-5	Более 5	
		0		6	8	10	
		<i>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО <u>К4П5</u></i>					Выставляется максимальный балл

		Да				Нет	
		10				0	
5.	Эффективнос ть управленческ ой деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
		<i>1) наличие автоматизированной системы управления <u>K5П1</u></i>					Выставляется максимальный балл
		Да				Нет	
		15				0	
		<i>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности <u>K5П2</u></i>					Выставляется максимальный балл
		Да				Нет	
		15				0	
		<i>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО <u>K5П3</u></i>					Выставляется максимальный балл
		Да				Нет	
		15				0	
		<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций <u>K5П4</u></i>					Выставляется максимальный балл
		Да				Нет	
		0				15	
		<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования <u>K5П5</u></i>					
		наличие					отсутствие
0					15		
<i>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период <u>K5П6</u></i>					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:							

Приложение № 5
к Методике формирования фонда оплаты
труда и заработной платы работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений Балашовского муниципального
района

**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
	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>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> <p>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</p> <p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня</p> <p>Отсутствие случаев травматизма</p>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение учащихся в кружковую работу.
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения 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.
	Участие в методической работе
	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
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня
	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.
Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	
Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	
Сохранение психологического климата в группе продлённого дня	
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора
	Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций
	Наличие детской общественной организации
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения
	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
Наличие публикаций	
Наличие обобщенного опыта работы	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>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.)</p> <p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p> <p>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.</p>
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 персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Заместитель главы администрации
 Балашовского муниципального
 района по социальным вопросам**

Л.И. Рымашевской

