

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 30 августа 2021 года №265

с. Питерка

Об утверждении положения о системе оплаты труда и стимулированию работников муниципальных учреждений сферы образования Питерского муниципального района Саратовской области

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года №215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области», руководствуясь Уставом Питерского муниципального района, администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений сферы образования Питерского муниципального района Саратовской области согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования привести в соответствие локальные нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда и стимулирования работников в срок не позднее 1 октября 2021 года.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и подлежит размещению на официальном сайте администрации Питерского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: http://питерка.рф/.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации муниципального района по экономике, управлению имуществом и закупкам.

Глава муниципального района А.А.Рябов

Приложение к постановлению

от 30 августа 2021 года №265

Положение

о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений сферы образования Питерского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений образования Питерского муниципального района Саратовской области (далее-Положение) распространяется на работников организационно-методических центров муниципальных общеобразовательных учреждений, работников муниципальных общеобразовательных учреждений Питерского муниципального района, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Питерского муниципального района, работников учреждений дополнительного образования Питерского муниципального района и определяет механизм формирования системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях сферы образования, непосредственно подчиненных муниципальному учреждению Управление образования администрации Питерского муниципального района Саратовской области.
2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года №215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».
3. Настоящее Положение не распространяется на муниципальное учреждение Управление образования администрации Питерского муниципального района, муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия» Управления образования администрации Питерского муниципального района Саратовской области.
4. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждений образования, включая: размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
5. При определении должностного оклада руководящих работников учреждений образования (начальника, заведующего, директора), заместителя руководителя, директора (начальника, заведующего) филиала, руководителя структурного подразделения, главных специалистов (главный инженер и др.) учитываются:

-группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение образования;

-квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации (за исключением главных специалистов).

Оплату труда руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц, вновь назначаемых на эти должности, не имеющих квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), производить не ниже должностного оклада, соответствующего первой квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя) при условии прохождения аттестации в течение первого года работы в должности руководителя (заместителя руководителя).

1. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации.
2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
3. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).
4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании. - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление данным работникам размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

У работников, с неполным высшим профессиональным образованием права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, нет.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование соответственно.
2. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, размеры оплаты труда как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

-при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

-окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения образования на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же размер оплаты труда.
2. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждений образования, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений образования.
3. Изменение размеров должностных окладов производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение размера оклада производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

1. Руководители учреждений образования проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений образования несут руководители данных учреждений.

1. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей (кроме руководителей учреждений и их заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений, устанавливаются распорядительным актом администрации Питерского муниципального района.
2. Размеры доплат и надбавок работникам учреждений сферы образования определяются на основании локального нормативного правового акта, утвержденного руководителем учреждения образования, в соответствии с данным Положением.

Размеры доплат и надбавок руководителям учреждений сферы образования определяются на основании Положения, утвержденного муниципальным учреждением Управление образования администрации Питерского муниципального района и согласованного с профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителям учреждений сферы образования выплачиваются на основании приказа руководителя муниципального учреждения Управление образования администрации Питерского муниципального района, работникам учреждений образования - на основании приказа руководителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения согласно разделу II настоящего Положения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1. Порядок и условия повышения должностных окладов определяются согласно разделу III настоящего Положения.
2. Надбавки к должностному окладу за наличие Почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени определяются согласно разделу IV настоящего Положения.
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются согласно разделу V настоящего Положения.
4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера производятся работникам согласно разделу VI настоящего Положения.
5. Порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным в разделе VII настоящего Положения.
6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях образования приведены в разделе VIII настоящего Положения.
7. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования) приведен в разделе IX настоящего Положения.
8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе X настоящего Положения.
9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда приведен в разделе XI настоящего Положения.
10. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей (ГПД) дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.
11. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Таблица 1

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных  
общеобразовательных учреждений все типов и видов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Директор, заведующий: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 8434 | 8020 | 7725 | 7351 |
| 1 квалификационной категории | 8020 | 7725 | 7351 | 6976 |
| 2. | Руководитель структурного подразделения: |  |  |  |  |
| заведующий, отделением, и др. высшей квалификационной категории | 7725 | 7351 | 6976 | \* |
| 1 квалификационной категории | 7351 | 6976 | 6634  4 | \* |

Таблица 1.1

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образовании всех типов и видов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Директор, заведующий: |  |  |  |  |
| высшей квалификационной категории | 14847 | 14118 | 13599 | 12940 |
| I квалификационной категории | 14118 | 13599 | 12940 | 12280 |

Таблица 1.2

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования всех типов и видов \*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | | |
| I | II | III | IV | |
| 1 | Директор, заведующий: |  |  |  | |  |
| высшей квалификационной категории | 13495 | 12833 | 12362 | | 11762 |
| I квалификационной категории | 12833 | 12362 | 11762 | | 11163 |
| 2. | Руководитель структурного подразделения: |  |  |  | |  |
| заведующий, отделением, др. высшей квалификационной категории | 12362 | 11762 | 11163 | |  |
| I квалификационной категории | 11762 | 11163 | 10613 | |  |

\* Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из платных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2021 года или у которого в период после 31 декабря 2021 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений образования всех типов и видов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад  (ставка заработной платы), рублей |
| 1. | Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог- организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог -библиотекарь; старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 9056 |

Таблица 3

Должностные оклады педагогических работников муниципальных  
бюджетных учреждений дошкольного образования всех типов и видов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 1. |  | Воспитатель (включая старшего), музыкальный руководитель | 10091 |

Таблица 3.1

Должностные оклады руководящих работников, специалистов методических (учебно-методических) кабинетов (центров) муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Месячные должностные оклады (рублей) |
| Методический (учебно-методический) кабинет (центр) |  |
| Руководитель(директор) |  |
| имеющий высшую квалификационную категорию | 8469 |
| имеющий I квалификационную категорию | 8159 |
| Заместитель руководителя (директора) |  |
| имеющий высшую квалификационную категорию | 8159 |
| имеющий I квалификационную категорию | 7763 |
| Методист |  |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее четырех лет | 7367 |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее пяти лет | 7763 |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее шести лет | 8159 |

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2021 года или у которого в период после 31 декабря 2021 года закончился срок действия квалификационной категории, применятся должностной оклад, установленный для руководителя учреждений образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.
2. Заместителям руководителя отделений, отделов, подразделений устанавливается должностной оклад на 5 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Таблица 4

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных учреждений образования всех типов и видов

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей и требования к квалификации | Месячные должностные оклады (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| Помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу | 7308 |
| Помощник воспитателя со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу | 7475 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу | 7475 |
| Младший воспитатель со средним общим образованием, курсовой подготовкой и стажем работы в должности не менее четырех лет | 7814 |
| Младший воспитатель с профессиональным образованием без предъявления требований к стажу | 8149 |

Таблица 4.1

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования всех типов и видов (кроме дошкольных)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей и требования к квалификации | Месячные должностные оклады (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| Секретарь учебной части со средним общим образованием и без предъявления требований к стажу | 4762 |
| Секретарь учебной части со средним профессиональным образованием и без предъявления требований к стажу или среднее общее образование и стаж работы не менее трех лет | 4978 |
| Секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием и без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее трех лет | 5191 |

Таблица5

Должностные оклады библиотечных работников муниципальных бюджетных учреждений образования всех типов и видов (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должности по типам учреждений образования | Должностной оклад, рублей | | | |
| ведущий | 1 категория | 2 категория | без категории |
| 1 | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования | 7765 | 7368 | 7007 | - |
| 2 | Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования, за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования | 7007 | 6644 | 6055 | 5482 |

Таблица 6

Должностные оклады служащих в муниципальных бюджетных учреждениях образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | | Должностной оклад, рублей | |
| 1. Руководящие должности | | | | |
| 1.1. | | Заведующий столовой:  I группы по оплате труда руководителей  II группы по оплате труда руководителей   1. группы по оплате труда руководителей 2. группы по оплате труда руководителей | 8046  7260  6273  5985 | |
| 1.2. | | Заведующий:  архивом, бюро пропусков, камерой хранения, фотолабораторией, хозяйством, экспедицией | 5210 | |
| 2. Специалисты | | | | |
| 2.1. | | I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер всех специальностей и наименований, механик, психолог, переводчик, сурдопереводчик. социолог, редактор, товаровед, физиолог, художник, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, методист (кроме педагогических работников) | | 6571 |
| 2.2. | | II категории: программист, электроник, архитектор, конструктор | | 6571 |
| 3. Технические исполнители | | | | |
| 3.1. | | Секретарь руководителя | | 5680 |
| 3.2. | | Инкассатор, кассир, лаборант, машинистка I категории, статистик | | 5448 |
| 3.3 | | Калькулятор | | 5094 |

Таблица7

Оклады по профессиям рабочих муниципальных бюджетных учреждений образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип образовательного учреждения | Оклад в соответствии с квалификационным разрядом  (рублей) | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Учреждения  дошкольного  образования | 7185 | 7217 | 7306 | 7475 | 7814 | 8149 | 8588 | 9901 |
| Иные учреждения образования | 5008 | 5030 | 5094 | 5210 | 5448 | 5680 | 5985 | 6273 |

Таблица 8

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии | Оклад, рублей |
| 1 | Водитель автомобиля | 6884 |
| 2 | Газосварщик | 6571 |
| 3 | Оператор котельной | 6571 |
| 4 | Повар, выполняющей обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности | 6884 |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 6571 |
| 6 | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 6571 |
| 7 | Слесарь-ремонтник | 6571 |
| 8 | Слесарь-сантехник | 6571 |
| 9 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 6571 |
| 10 | Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования | 6571 |

\*Оклады устанавливаются водителям:

- автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс, оборудованных специальными техническими средствами;

- занятым перевозкой обучающихся (воспитанников); при работе на оперативных автомобилях

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Оклады устанавливаются:

- высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляется специальные требования;

- рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одном из них они имеют разряд не ниже 6-го.

III. Порядок и условия установления повышений должностных окладов (окладов).

Повышение должностных окладов (окладов) работников учреждения образования устанавливается с учетом специфики работы в соответствующем учреждении в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размер оплаты в процентах к должностным окладам (окладам) |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития | 15 |
| За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| За работу в образовательном учреждении для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития, либо нуждающихся в длительном лечении, а также специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии | 20 и 15-20 |
| Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности | 25 |
| За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико­социальной помощи | 20 |

IV. Надбавки к должностному окладу

4.1. Установление надбавок к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года №215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области»:

* «Почетный работник образования» - 2304,00 рублей
* «Заслуженный учитель РФ» - 901,00 рубль

4.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

5.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждений образования включает:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

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

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
| 1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | |
| За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | в соответствии со ст. 147 ТК РФ |
| 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 |
| женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,30 |
| за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом | 0,25 |
| 3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника | |
| За проверку письменных работ в школах |  |
| за проверку письменных работ в 1-4 классах | 0,10 |
| за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах | 0,15 |
| за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению | 0,10 |
| за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии | 0,05 |
| за заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| за заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| при наличии комбинированных мастерских | 0,35 |
| за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях | 0,25 |
| за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов) | до 1,0 |
| за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) | до 0,20 |
| 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 |
| за работу председателя профкома в учреждении образования | до 15% |

•В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, указанная доплата не устанавливается.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

- в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением - 100 рублей;

- в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля.

VI. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

В целях стимулирования работников муниципальных учреждений образования района к качественному результату груда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся (воспитанников);

в) воспитание обучающихся.

Учреждением образования на основе данного Положения разрабатывается, утверждается и согласовывается с представительным органом работников учреждения положение о порядке и размерах установления доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера для данного учреждения на календарный (учебный) год.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников и (или) в коллективных договорах. Размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения образования закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений образования включает:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения образования, формируемый за счет бюджетных средств устанавливается в размере не менее 15 процентов (в дошкольных учреждениях и учреждениях дополнительного образования не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на оклады (должностные оклады) работников учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением образования самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Премирование руководителя учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований областного бюджета, централизованных главным распорядителям средств бюджета на эти цели в размере 1 процента ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников подведомственных ему учреждений.

Премирование руководителя производится в порядке, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений, утвержденным главным распорядителем средств бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждений, утверждаются главным распорядителем средств областного бюджета.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в локальных актах учреждений образования.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях №1,2,3 к настоящему Положению.

VII. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений  
образования к группам по оплате труда руководителя

7.1. Показатели для отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.

7.1.1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

7.1.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

О(р) = О(п.ср)\*К, где:

О (р)- оклад руководителя учреждения;

О (п.ср) - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогических работников, за фактически отведенные часы;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

7.1.3. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 6.

7.1.4. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года №215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области».

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Численность обучающихся в учреждении, из них: | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; |  | 0,5 |
| дети с ограниченными возможностями здоровья |  | 0,5 |
| 2. | Численность работников в учреждении | из расчета за каждого работника; | 1 |
| дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию; | 0,5 |
| дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию; | 1 |
| дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень; | 1,5 |
| дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; | 5 |
| от 5 до 10 процентов; | 10 |
| от 10 до 20 процентов; | 15 |
| свыше 20 процентов | 20 |
| 3. | Количество реализуемых образовательных программ | из расчета за каждую программу | 10 |
| 4. | Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда | из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда | 0,1 |
| 5. | Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов | из расчета за каждый класс | 10 |
| 6. | Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета | из расчета за каждый вид | 10 |
| 7. | Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц | наличие | 20 |
| 8. | Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских | из расчета за каждую | 10 |
| 9. | Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты | из расчета за каждую | 10 |
| 10. | Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы) | из расчета за каждую форму | 10 |
| 11. | Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети | из расчета за каждый вид | 10 |
| 12. | Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов | из расчета за каждый вид | 10, но не более 20 |
| 13. | Наличие собственной котельной | наличие | 10 |
| 14. | Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| 15. | Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно- телекоммуникационной сети Интернет | наличие | 10 |
| 16. | Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей | из расчета за каждое структурное подразделение | 10  20 |
| 17. | Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций | из расчета за каждого студента | 0,5 |
| 18. | Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении | обеспечено | 10 |
| 19. | Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней | наличие | 10 |
| 20. | Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся | за наличие до 4 групп, | 10 |
| 4 и более группы | 30 |
| 21. | Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

7.2. 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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 350 | до 350 включительно | до 250 включительно | до 150 включительно |

7.2.1. 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.

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

7.2.3. 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.

7.2.4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

7.2.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5-3 раза и с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

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

7.3. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в муниципальной собственности, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7.3.1. Администрация Питерского муниципального района:

- устанавливает показатели по учреждениям образования, не являющимися образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате груда руководителей (ДДТ, ДЮСШ);

- имеет право относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям:

- имеет право устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли подведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7.4. Муниципальные методические (учебно-методические) кабинеты (центры) муниципальных общеобразовательных учреждений относятся к I группе по оплате труда руководителей.

VIII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

8.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям V-XI(XII) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ, общеобразовательных школ, являющихся структурными подразделениями учреждений среднего профессионального образования), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ- интернатов, лицеев- интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии; оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типов; образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;

преподавателям специальных дисциплин I-XI(XII) классов общеобразовательных музыкальных и художественных учреждений;

преподавателям III-V классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения, V-VII классов школ искусств с семилетним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), I-IV классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с четырехлетним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений; преподавателям курсов (иностранных языков, стенографии, машинописи и других);

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям I-IV классов образовательных учреждений; учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, общеобразовательных школ, являющихся структурными подразделениями учреждений среднего профессионального образования; учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования;

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым; инструкторам по труду образовательных учреждений, руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений. учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования; инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

8.3. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 7.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1-ого класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

8.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2 составляет 40 часов в неделю.

8.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполнятся за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Преподавателям общеобразовательных дисциплин в учреждениях начального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата в размере должностного оклада, если учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

8.7. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

\*360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

8.8. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 7.7, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 7.7, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Преподавательская работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательного учреждения.

8.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считается.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

8.11. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении (за исключением учреждений среднего профессионального образования), не установлен.

IX. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования)

9.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогическим работникам за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников;

педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

9.3. При невыполнении по независящим от педагогических работников причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

9.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

X. Порядок и условия почасовой оплаты труда

10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

10.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

10.3. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

XI. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в  
которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда

11.1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| I | 1 |
| Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального  образования (повышения квалификации специалистов) | учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели- организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, тренеры- преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно­-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью |
| II | II |
| методические (учебно- методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | старшие методисты, методисты; заведующие: кабинетами, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
| III | III |
| Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |

11.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

11.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, проф.тех.образования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

11.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам.

11.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

11.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

11.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

XII. Формирование фонда оплаты труда

# Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

# I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Законом Саратовской области от 2 июля 2008 года №175-ЗСО «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р и применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - учреждения, учреждение) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, в отношении которых администрация Питерского муниципального района выполняет функции и полномочия учредителя, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

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

аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

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

# II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

в) количества обучающихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N х П х Д х У, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У - количество обучающихся в учреждении.

# III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

ФОТцст = ФОТ х ц, где:

ФОТцст - 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 в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет 0,5 процента от фонда оплаты труда учреждений.

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной муниципальным учреждением Управление образования администрации Питерского муниципального района, в состав которой помимо сотрудников данного учреждения должны быть включены представители централизованной бухгалтерии, обслуживающей учреждения образования, и администрации Питерского муниципального района.

# IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, устанавливаемых ежегодно областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации 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 учреждения, в том числе надбавки к окладам (ФОТоу);

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

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

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

ФОТоу = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоу х ш, где:

ш - коэффициент стимулирующей части.

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

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

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

б) педагогических работников (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагогический работник 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:

ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбипп + ФОТбувп +ФОТб оп, где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТбпп = ФОТб х пп, где:

пп - доля ФОТ педагогических работников, 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 педагогических работников (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где:

с - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

ФОТо = ФОТаз + 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, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз).

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 педагогических работников (ФОТаз).

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

ФОТаз х 34

Стп= \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, где:

11 11

сумма (а х в) х 52,

n=1 n=1 n

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно;

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

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

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагогического работника, 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 педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет 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;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

20.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (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

Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

, где:

 - оклад педагогического работника;

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

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

 - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

 - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

 - доплата за неаудиторную занятость (определена в [приложении N 1](file:///W:\Семиногина%20АС\265%20Проект%20положение%20по%20оплате%20труда%20УО.doc#sub_1200) к настоящей Методике);

 - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

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

13.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных учреждений образования устанавливается в соответствии с постановлением администрации Питерского муниципального района от 1 сентября 2011 года №280 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладов по профессиям рабочих бюджетных учреждений Питерского муниципального района и утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих надбавок, компенсационных доплат и премий».

13.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением №4 к Положению.

XIV. Условия оплаты и стимулирования труда водителей транспортных средств муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Питерского района Саратовской области

14.1. Водителям транспортного средства устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладу:

а) За выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет -10%;

от 5 до 10 лет - 15 %;

от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в муниципальных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года №53-Ф3 «О воинской обязанности и военной службе» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, №13, ст. 1475);

б) за интенсивность и напряженность работы в размере до 110% оклада;

в) за классность: водителю автомобиля 1 класса-25% оклада;

водителю автомобиля 2 класса- 10% оклада;

г) при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 30% оклада.

14.2. Надбавки к окладам водителям транспортного средства устанавливаются с учетом характера выполняемой работы, стажа работы, качества и результатов труда.

14.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.4. Водителям транспортного средства может устанавливаться дополнительная почасовая оплата груда. Данная оплата исчисляется в соответствии с количеством часов согласно путевому листу.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

# Положение

# по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

1. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника 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 обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

Днз = сумма (от i = 1 до 6) Стп х Чазi х Уi х А х Кi,

где

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

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

Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

Ki - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

2. Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

# 3. Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № (i) | Составляющая неаудиторной занятости | Коэффициент (Ki) |
| 1. | Кружковая работа | до 1 |
| 2. | Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. | до 1,2-1,5 |
| 3. | Консультации и дополнительные занятия с обучающимися | до 0,5 |
| 4. | Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам | до 0,03 |
| 5. | Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий | до 0,03 |
| 6. | За заведование кабинетами | 10% |
| 7. | За заведование мастерскими | 20% |
| 8. | За внеклассную работу по физическому воспитанию сучащимися в количестве |  |
| 8.1. | от 10 до 19 | 25% |
| 8.2. | от 20 до 29 | 50% |
| 8.3. | от 30 и более | 100% |
| 9. | За работу с библиотечным фондом (в зависимости от количества экземпляров учебников) | до 20 % |
| 10. | За обслуживание работающею компьютера в кабинете информатики | 5 % за каждый |
| 11. | За руководство школьным МО | 10%, 15-20% |
| 12. | За выполнение обязанностей секретари педагогического совета | 5% |
| 13. | За оформление и ведение журналов учета больничных листов. страховых полисов, пенсионного фонда | 15% |
| 14. | За организацию работы и обслуживания сайта школы | до 20 % |
| 15. | За ведение делопроизводства | до 15% |
| 16. | За оформительскую работу в школе | до 20% |
| 17. | За работу с архивом | до 50 |
| 18. | За организацию НИД уч-ся | до 15% |
| 19. | За организацию методической работы | до 50% |
| 20. | За работу с документами и денежными средствами по обеспечению горячего питания | 10% |
| 21. | За организацию работы по КПМО. оперативное обновление базы | 15% |
| 22. | За организацию летней оздоровительной площадки | 10% |
| 23. | За пожарную безопасность | 10% |
| 24. | За составление расписания, курирование ГИД, обучающихся на дому | до 50% |
| 25. | За сверхнормальную наполняемость класса | до 1 % за каждого обучающегося |
| 26. | За выполнение тяжелых работ, работ с вредными условиями труда | 12% |
| 27. | За работу в условиях груда, отклоняющих от нормы: |  |
| 27.1. | - за работу в ночное время | 35% |
| 27.2. | - за работу в выходные и праздничные дни | в двойном размере |
| 28. | За проверку письменных работ: |  |
| 28.1. | 1 - 4 кл. | 10% |
| 28.2. | по русскому языку | 15% |
| 28.3. | по математике, ин. языку, черчению | 10% |
| 28.4. | по химии, физике, географии, биологии | 5% |

4. Во избежание перегрузки педагогических работников и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости

5. Снятие компенсационных доплат.

При выполнении работ с ненадлежащим качеством, не в полном объеме или при невыполнении дополнительных работ компенсационные выплаты приказом директора школы могут быт уменьшены или отменены. Компенсационная доплата уменьшается или отменяется приказом директора школы в случаях:

-несоблюдения критериев, предъявляемых к заведованию учебным кабинетом;

-несоблюдения санитарно-гигиенического состояния кабинета;

-систематического невыполнения обязанностей по проверке тетрадей;

-не выполнения в срок дополнительного объема работ, не входящих в круг основных обязанностей

# Приложение №2

# к Положению об оплате труда

# 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, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение 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 педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты, согласно данному Положению. 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 специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, в которую входит директор учреждения, представители муниципального учреждения Управление образования администрации Питерского муниципального района и профсоюзной организации.

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 государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

# III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

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

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

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

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

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

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

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

# IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

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

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. 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 оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

# V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Уровень предоставляемого содержания образования | Максимальный балл по критерию 1-16 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам углубленного изучения предмета | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% | Выставляется максимально возможный балл | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 2) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10-11 классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% |  | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 3) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% |  | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 4) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по адаптированным образовательным программам (от обучающихся, которым требуются данные программы). Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% |  | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 5) Доля обучающихся (у данного педагогического работника, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 10% | | | | 10-19% | | | | 20%-30% | | | | более 30% |  | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 6) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам развивающего обучения (педагогические работники начальной школы) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | до 40% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% |  | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 12 | | | | 16 |  | |
| 7) Участие педагогического работника в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| школьный эксперимент | | | | | муниципальный эксперимент | | | | | | | региональный, федеральный эксперимент | | | |  | |
| 8 | | | | | 10 | | | | | | | 16 | | | |  | |
| Итого по критерию 1: | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| 2. | Уровень профессиональной культуры педагогического работника | Максимальный балл по критерию 2-15 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | |
| менее 20% | | 20-39% | | | | 40-59% | | | | 60%-79% | | | | 80-100% | |
| 0 | | 2 | | | | 6 | | | | 11 | | | | 15 | |  | |
| 2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| участие учителя в конференциях в режиме on-line | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов | | | | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных | | | использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) | | | | использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке | | наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | | выставляется средний балл | |
| 15 | 15 | | | | 15 | | | 15 | | | | 15 | | 15 | |  | |
| 3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | |  | | | |
| 4) Результативность исследовательской деятельности учителя | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | |  | | | |
| 5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| а) доля обучающихся (у данного педагогического работника), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл.) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | до 10% | | | | 10-19% | | | 20%-30% | | | | более 30% | |  | | | |
| 0 | 2 | | | | 6 | | | 12 | | | | 15 | |  | | | |
| б) доля обучающихся (у данного педагогического работника), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | до 10% | | | | 10-19% | | | 20%-30% | | | | более 30% | |  | | | |
| 0 | 2 | | | | 6 | | | 12 | | | | 15 | |  | | | |
| Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям [1-5](file:///W:\Семиногина%20АС\265%20Проект%20положение%20по%20оплате%20труда%20УО.doc#sub_13521) ([1-4](file:///W:\Семиногина%20АС\265%20Проект%20положение%20по%20оплате%20труда%20УО.doc#sub_13521) для учителей начальных классов): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 3. | Динамика учебных достижений обучающихся | Максимальный балл по критерию 3-17 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся от выпускников данного педагога, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 70 | | | 70-79% | | | | 80-90% | | | | более 100% | | |  | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 12 | | | | 17 | | |  | | | |
| 2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагогического работника), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 50% | | | | | 50-59% | | | 60-70% | | | | более 70% | |  | | | |
| 0 | | | | | 5 | | | 12 | | | | 17 | |  | | | |
| 3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагогического работника элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 30% | 30%-49% | | | | 50-59% | | | 60-70% | | | | более 70% | |  | | | |
| 0 | 3 | | | | 5 | | | 12 | | | | 17 | |  | | | |
| 4) Динамика качества знаний в течение текущего учебного года | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 1% | 2-3% | | | | 4-5% | | | 6-10% | | | | более 10% | |  | | | |
| 2 | 5 | | | | 7 | | | 12 | | | | 17 | |  | | | |
| 5) Доля обучающихся (у данного педагогического работника начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 50% | | | 50-59% | | | | 60-70% | | | | более 70% | | |  | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 12 | | | | 17 | | |  | | | |
| 6) Доля обучающихся (от обучающихся, пропускающих занятия) у данного педагогического работника, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 80% | | | 80-90% | | | | 90-100% | | | | 100% | | |  | | | |
| 0 | | | 5 | | | | 10 | | | | 17 | | |  | | | |
| Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 4. | Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам | Максимальный балл по критерию 4-16 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 2 вида деятельности | | | 3 вида деятельности | | | | 4 и более видов деятельности | | | | | | |  | | | |
| 8 | | | 10 | | | | 16 | | | | | | |  | | | |
| 2) Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | более высокий уровень | |  | | | |
| 0 | 1 призовое место - 11,  2 и более - 12 | | | | 1 призовое место - 12,  2 и более - 13 | | | 1 призовое место - 13,  2 и более - 14 | | | | 1 призовое место - 14,  2 и более - 16 | |  | | | |
| 3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий[#](http://mobileonline.garant.ru/document?id=9416280&sub=0) (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | более высокий уровень | |  | | | |
| 0 | 1 призовое место - 11,  2 и более - 12 | | | | 1 призовое место - 12,  2 и более - 13 | | | 1 призовое место - 13,  2 и более - 14 | | | | 1 призовое место - 14,  2 и более - 16 | |  | | | |
| 4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | более высокий уровень | |  | | | |
| 0 | 1 призовое место - 11,  2 и более - 12 | | | | 1 призовое место - 12,  2 и более - 13 | | | 1 призовое место - 13,  2 и более - 14 | | | | 1 призовое место - 14,  1 и более - 16 | |  | | | |
| 5) Количество призовых# на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | более высокий уровень | |  | | | |
| 0 | 1 призовое место - 11,  2 и более - 12 | | | | 1 призовое место - 12,  2 и более - 13 | | | 1 призовое место - 13,  2 и более - 14 | | | | 1 призовое место - 14,  2 и более - 16 | |  | | | |
| 6) Количество призовых[#](http://mobileonline.garant.ru/document?id=9416280&sub=0) при участии в спортивных состязаниях | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | более высокий (зональный, всероссийский) | |  | | | |
|  |  | 0 | 1 призовое место - 11,  2 и более - 12 | | | | 1 призовое место - 12,  2 и более - 13 | | | 1 призовое место - 13,  2 и более - 14 | | | | 1 призовое место - 14,  2 и более - 16 | |  | | | |
| 7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагогического работника подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогических работников по школе | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел. | | | в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки | | | | количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе | | | | количество превышает средний показатель по данному направлению по школе | | |  | | | |
| 6 | | | 12 | | | | 12 | | | | 16 | | |  | | | |
| 8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагогического работника), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 10-29% | | | 30-39% | | | | 40-50% | | | | более 50% | | |  | | | |
| 5 | | | 8 | | | | 12 | | | | 16 | | |  | | | |
| Один обучающийся учитывается 1 раз | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9) Признание высокого профессионализма педагогического работника обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 30-49% | | | | 50-69% | | | | | 70-100% | | | | |  | | | |
| 5 | | | | 8 | | | | | 16 | | | | |  | | | |
| 10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| мене 50% | | | 50-79% | | | | 80-100% | | | | отсутствие конфликтных ситуаций | | |  | | | |
| 0 | | | 8 | | | | 12 | | | | 16 | | |  | | | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 5. | Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя | Максимальный балл по критерию 5-15 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 30-49% | | | | 50-69% | | | | | 70-100% | | | | |  | | | |
| 5 | | | | 8 | | | | | 15 | | | | |  | | | |
| 2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 30-49% | | | 50-69% | | | | 70-100% | | | | | | |  | | | |
| 5 | | | 8 | | | | 15 | | | | | | |  | | | |
| 3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | | | 1% | 3% | | | 5% | | | | более 10% | | |  | | | |
| 0 | | | 2 | 5 | | | 10 | | | | 15 | | |  | | | |
| 4) Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| увеличение | | | | сохранение | | | | | снижение | | | | |  | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | | | 2% | 3% | | | 5% | | | | 10% и более | | |  | | | |
| 0 | | | 2 | 5 | | | 10 | | | | 15 | | |  | | | |
| 6) Доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 30% | 30-49% | | | | 50-79% | | | 80-100% | | | | | Призовое место в конкурсе "Лучший класс" |  | | | |
| 0 | 2 | | | | 5 | | | 10 | | | | | 15 |  | | | |
| 7) Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | | | | | | | 1 организация или коллектив | | | | 2 и более организаций, коллективов | | |  | | | |
| 0 | | | | | | | 10 | | | | 15 | | |  | | | |
| 8) Доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 20% | 20%-39% | | | | 40%-59% | | | 60%-79% | | | | | 80% и более |  | | | |
| 0 | 4 | | | | 8 | | | 12 | | | | | 15 |  | | | |
| 9) Доля обучающихся 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 | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 20% | 20%-39% | | | | 40%-59% | | | 60%-79% | | | | | 80% и более |  | | | |
| 0 | 4 | | | | 8 | | | 12 | | | | | 15 |  | | | |
| 10) Доля обучающихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10 | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| менее 20% | 20%-39% | | | | 40%-59% | | | 60%-79% | | | | | 80% и более |  | | | |
| 0 | 4 | | | | 8 | | | 12 | | | | | 15 |  | | | |
| Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям [1-10](file:///W:\Семиногина%20АС\265%20Проект%20положение%20по%20оплате%20труда%20УО.doc#sub_13551)): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 6. | Результативность участия педагогического работника в методической и научно-исследовательской работе | Максимальный балл по критерию 6-16 | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | | более высокий |  | | | |
| 0 | 3 | | | | 7 | | | 12 | | | | | 16 |  | | | |
| 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | | более высокий |  | | | |
| 0 | 3 | | | | 7 | | | 12 | | | | | 16 |  | | | |
| 3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | | более высокий |  | | | |
| 0 | 3, руководитель - 5 | | | | 7, руководитель - 9 | | | 12, руководитель - 14 | | | | | 16, руководитель - 16 |  | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| 0 | школьный | | | | муниципальный | | | региональный | | | | | более высокий |  | | | |
| 0 | 3 | | | | 7 | | | 12 | | | | | 16 |  | | | |
| Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям [1-4](file:///W:\Семиногина%20АС\265%20Проект%20положение%20по%20оплате%20труда%20УО.doc#sub_13561)): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| 7. | Общественная деятельность педагогического работника | Максимальный балл по критерию 7-5 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| школьной | муниципальной | | | | региональной | | | | | | | | |  | | | |
| 2 - член,  3 - руководитель | 3 - член,  4 - руководитель | | | | 4 - член,  5 - руководитель | | | | | | | | |  | | | |
| 2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| школьной | | | | муниципальной | | | | | региональной | | | | |  | | | |
| 2 - член,  3 - руководитель | | | | 3 - член,  4 - руководитель | | | | | 4 - член,  5 - руководитель | | | | |  | | | |
| 3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл | | | |
| школьной | | | | муниципальной | | | | | региональной | | | | |  | | | |
| 2 - член,  3 - руководитель | | | | 3 - член,  4 - руководитель | | | | | 4 - член,  5 - руководитель | | | | |  | | | |
| Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3): | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |
| Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются) | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

# Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

# I. Общие положения

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

2. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования.

# II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

достижение обучающимися 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 педагогических работников 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 обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;

высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость обучающихся 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 обучающихся в учреждении:

высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

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

# III. Порядок стимулирования

10. Муниципальное учреждение Управление образования администрации Питерского муниципального района формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений (далее - комиссия) из числа представителей учредителя, централизованной бухгалтерии, обслуживающей учреждения образования, профсоюзных органов, общественности (по согласованию) и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

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

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

# IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем 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 максимальное количество баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из установленной заработной платы руководителя учреждения с учетом стимулирующих выплат.

# V. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Достижение высокого качества и доступности общего образования | Максимальный балл по критерию 1-30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| до 40% | | | | | | | | 40-59% | | | | | | 60-79% | | | | | | | | | 80-100% | | | |
| 0 | | | | | | | | 10 | | | | | | 25 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 2) Доля обучающихся 11-х классов, получивших аттестат о полном общем образовании | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| до 80% | | | | | | | | 80-89% | | | | | | 90-99% | | | | | | | | | 100% | | | |
| 0 | | | | | | | | 10 | | | | | | 25 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 3) Доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| до 10 % | | | | | | | | | | | | | | 10% и более | | | | | | | | | | | | |  |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | | | |  |
| 4) Качество знаний обучающихся (в среднем по учреждению) в сравнении с предыдущим периодом | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | | | +1% | | | | | | +2% | | | | | +3% | | | | | | | | +4% и более | |
| 0 | | | | | | 5 | | | | | | 10 | | | | | 25 | | | | | | | | 30 | |  |
| 5) Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | | | 0,1-5% | | | | | | 6-10% | | | | | 11-15% | | | | | | | | более 15% | |
| 0 | | | | | | 5 | | | | | | 15 | | | | | 25 | | | | | | | | 30 | |  |
| б) Наличие экспериментальной площадки | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| Региональная | | | | | | | | Муниципальная | | | | | | Внутришкольная | | | | | | | | | Нет | | | |  |
| 30 | | | | | | | | 20 | | | | | | 10 | | | | | | | | | 0 | | | |
| 7) Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| имеется хотя бы один класс | | | | | | | | менее 50% | | | | | | 50-75% | | | | | | | | | Более 75% | | | |
| 5 | | | | | | | | 15 | | | | | | 25 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 8) Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| имеется хотя бы один класс | | | | | | | | менее 50% | | | | | | 50-75% | | | | | | | | | более 75% | | | |  |
| 5 | | | | | | | | 10 | | | | | | 15 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 9) Доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| 0 | | | | | | | | 1-5% | | | | | | 6-19% | | | | | | | | | более 20% | | | |  |
| 0 | | | | | | | | 10 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 10) Динамика контингента | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется средний балл |
| доля прибывших из других ОУ | | | | | | | | | | доля выбывших из ОУ | | | | | | | | | | отчисление по неуважительным причинам | | | | | | |  |
| более 5% - 30 | | | | | | | | | | менее 5% - 30 | | | | | | | | | | нет - 30 | | | | | | |  |
| 11) Соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| менее 50% | | | | | | | | 51-70% | | | | | | 71-99% | | | | | | | | | 100% | | | |  |
| 0 | | | | | | | | 10 | | | | | | 25 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 12) Наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 30 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 1: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 2. | Обеспечение современных условий организации образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 2-30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Наличие вакансий | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| Да | | | | | | | | | | | | | | | | Нет | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | |  |
| 2) Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | | | 0-10% | | | | | | 10-20% | | | | | | 20-50% | | | | | | | свыше 50% | |  |
| 0 | | | | | | 5 | | | | | | 10 | | | | | | 20 | | | | | | | 30 | |  |
| 3) Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный балл |
| 0 | 0-20% | | | | | | | 20-40% | | | | | | 40-70% | | | | | | | | | свыше 70% | | | |  |
| 0 | 5 | | | | | | | 10 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 4) Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| менее 100% | | | | | | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | |  |
| 5) Доля педагогических работников, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| а) доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | | | | | | | ежегодно 1 педагогический работник и более (муниципальный уровень) | | | | | | | | | | ежегодно 1 педагогический работник и более (региональный уровень) | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | 30 | | | | | | |  |
| б) доля педагогических работников, участвующих в конференциях | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | 0-20% | | | | | 20-40% | | | | | | 40-70% | | | | | | | | | свыше 70% | | | |  |
| 0 | | | 5 | | | | | 15 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | 1-4 | | | | | | 5-9 | | | | | | 10-14 | | | | | | | | | 15 и более | | | |  |
| 0 | | 5 | | | | | | 10 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 6) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| канализация | | | | | | | | горячее и холодное водоснабжение | | | | | | пищеблок | | | | | | | | | лицензированный медкабинет | | | | выставляется сумма баллов |
| 7,5 | | | | | | | | 7,5 | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | 7,5 | | | |  |
| 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 обучающихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам обучающихся к лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Компьютерные классы | | | | | | | | Спортивный зал | | | | | | Кабинет физики | | | | | | | | | Кабинет химии | | | | выставляется сумма баллов |
| 7,5 | | | | | | | | 7,5 | | | | | | 7,5 | | | | | | | | | 7,5 | | | |  |
| 8) Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| до 0,5 тыс. кв.м | | | | | | | | от 0,5 до 1,5 тыс. кв.м | | | | | | от 1,5 до 3 тыс. кв.м | | | | | | | | | более 3 тыс. кв.м | | | |  |
| 5 | | | | | | | | 10 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 9) Доля рабочих мест педагогических работников, оборудованных компьютерами | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | 20% | | | | 30% | | | | | | 40-49% | | | | | | | | | 50% и более | | | |  |
| 0 | | | | 5 | | | | 10 | | | | | | 15 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| 10) Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| а) заболеваемость в днях на 1 ребенка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| >8 | | | | 6-8 | | | | 4-5 | | | | | | 2-3 | | | | | | | | | 0-1 | | | |  |
| 0 | | | | 4 | | | | 8 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | | |  |
| б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагогического работника | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| >8 | | | | 6-8 | | | | 4-5 | | | | | | 2-3 | | | | | | | | | 0-1 | | | |  |
| 0 | | | | 4 | | | | 8 | | | | | | 20 | | | | | | | | | 0 | | | |  |
| в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| меньше 70% | | | | | | | | 71-80% | | | | | | | 81-90% | | | | | | | | | 91-100% | | |  |
| 0 | | | | | | | | 8 | | | | | | | 15 | | | | | | | | | 30 | | |  |
| 11) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, "тревожной кнопки", наличие договора со специализированной охраной | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
|  |  | пожарная сигнализация | | | | | | | | | | "Тревожная кнопка" | | | | | | | | | | охрана | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | |  |
| 12) Наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогическими работниками во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | | | | | |  |
| 13) Обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется сумма баллов |
| педагог-психолог | | | | | | | | | | социальный педагог | | | | | | | | | | логопед | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | 10 | | | | | | |  |
| б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 10-39% | | | | | | | | 40-59% | | | | | | | 60-80% | | | | | | | | | более 80% | | |  |
| 5 | | | | | | | | 10 | | | | | | | 20 | | | | | | | | | 30 | | |  |
| Итого по критерию 2: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 3. | Формирование системы воспитательной работы | Максимальный балл по критерию 3-15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| снижение | | | | | | | | | | | сохранение | | | | | | | | | | увеличение | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | 5 | | | | | | | | | | 0 | | | | | |  |
| 2) Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | | | | | 1-2 | | | | | | | 3-5 | | | | | | | | | 6 и более | | |  |
| 0 | | | | | | | | 5 | | | | | | | 10 | | | | | | | | | 15 | | |  |
| 3) Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | менее 20% | | | | 21-49% | | | | | | 50-80% | | | | | | | | | более 80% | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | 5 | | | | | | 12 | | | | | | | | | 15 | | | |  |
| 4) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | |  |
| 5) Отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | |  |
| 6) Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| менее 10% | | | | | | | 10-19% | | | | | | 20-29% | | | | | | 30-39% | | | | | | | более 40% |  |
| 0 | | | | | | | 5 | | | | | | 7 | | | | | | 12 | | | | | | | 15 |  |
| 7) Использование утвержденных моделей воспитательных систем | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 3: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 4. | Формирование позитивного имиджа учреждения в местном сообществе | Максимальный балл по критерию 4-10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | До 10% | | | | 10-30% | | | | | | 30-70% | | | | | | | | | более 70% | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | 5 | | | | | | 8 | | | | | | | | | 10 | | | |  |
| 2) Число положительных публикаций в СМИ за отчетный период | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | | | | 1 | | | | 2-5 | | | | | | 5-10 | | | | | | | | | более 10 | | | |  |
| 0 | | | | 2 | | | | 4 | | | | | | 8 | | | | | | | | | 10 | | | |  |
| 3) Наличие общественной организации выпускников | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | | | |  |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | | | |  |
| 4) Количество мероприятий с активным участием родителей | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимально возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | 10 | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого по критерию 4: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | Максимальный балл по критерию 5-15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Наличие автоматизированной системы управления | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 2) Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | |  |
| 3) Размещение на официальном сайте по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в установленные сроки государственного задания, отчета о выполнении государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) учреждениями и другой информации, перечень которой определен законодательством | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | | | | | |  |
| 4) Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| да | | | | | | | | | | | | | | | | нет | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | |  |
| 5) Отсутствие нарушений [трудового законодательства](http://mobileonline.garant.ru/document?id=12025268&sub=0) и законодательства, действующего в сфере образования | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| наличие | | | | | | | | | | | | | | | | отсутствие | | | | | | | | | | |  |
| 0 | | | | | | | | | | | | | | | | 15 | | | | | | | | | | |  |
| 6) Доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 5-10% | | | | | 11-15% | | | | 16-20% | | | | | | | 21-25% | | | | | | свыше 25% | | | | |  |
| 2 | | | | | 4 | | | | 7 | | | | | | | 10 | | | | | | 15 | | | | |  |
| Итого по критерию 5: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Итого (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

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

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию профсоюзным органом на основании данного Положения.

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

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

# 4. 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 директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе | организация предпрофильного, профильного обучения |
| выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся |
| высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| сохранение контингента обучающихся 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 обучающимися |
| результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога |
| охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением |
| охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время |
| обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы |
| работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей |
| оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации |
| Включенность в методическую работу  разработка программ элективных курсов |
| зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) |
| участие в организации и проведении родительских собраний |
| участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д. |
| руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов |
| наличие публикаций |
| наличие обобщенного опыта работы |
| Признание высокого профессионализма социального педагога  наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога |
| награждение:  региональный уровень;  уровень учреждения |
| Взаимодействие с субъектами профилактики  взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями |
| Воспитатель в группе продлённого дня | Позитивные результаты деятельности воспитателя |
| наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство |
| использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня |
| участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий |
| наличие портфолио воспитателя |
| использование современных педагогических технологий |
| положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся) |
| Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся  отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня |
| отсутствие случаев травматизма |
| применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.) |
| вовлечение обучающихся 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 обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов |
| Участие в методической работе  участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения) |
| руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей |
| участие в организации и проведении родительских собраний |
| наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя |
| Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня  результативное участие в конкурсах профессионального мастерства |
| проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам) |
| участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам) |
| Наполняемость и посещаемость группы продленного дня  отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя |
| сохранение психологического климата в группе продлённого дня |
| Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Позитивные результаты деятельности педагога-организатора  победители и призёры конкурсов детских общественных организаций |
| наличие детской общественной организации |
| победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д. |
| высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни |
| сохранение контингента обучающихся в течение учебного года |
| активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования |
| Профессиональные достижения  победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора |
| наличие публикаций |
| наличие обобщенного опыта работы |
| Включенность в методическую работу  Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.) |
| Разработка факультативов, кружков и т.д. |
| Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями  Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся |
| 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 |

ВЕРНО: Заместитель главы администрации

муниципального района – руководитель аппарата

администрации муниципального района Т.В.Брусенцева