ГЛАВА
администрации Перелюбского муниципального района
Саратовской области
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 10 сентября 2008 года № 656

О новой системе оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных
учреждений Перелюбского муниципального района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, постановления Правительства Саратовской области от 04.03.2008 года № 82 -П « О реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 году», постановления Правительства Саратовской области от 16 июня 2008г №254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений»
ПОСТАНОВЛЯЮ:
1. Утвердить методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Перелюбского муниципального района (согласно приложениям)
2. МУ «Управление образованием администрации Перелюбского муниципального района разработать примерное положение по отдельным категориям работников о распределении стимулирующего фонда оплаты труда иных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Перелюбсого муниципального района
Степанова А И

Глава администрации
Перелюбского муниципального
района Ю.А.Макаров

Приложение
к постановлению Главы администрации Перелюбского муниципального района
от 10.09.08 г № 656
Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников
общеобразовательных учреждений

I. Общие положения и основные понятия
1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений(далее – учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.
Базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения.
Стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
Учебно-вспомогательный персонал – педагогические работники общеобразовательного учреждения, не имеющие аудиторной нагрузки, а также работники по общеотраслевым должностям служащих.
Обслуживающий персонал – работники общеобразовательного учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих.
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 (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее- норматива финансирования);
б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;
в) количества учащихся в учреждении;
г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.
3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения
6. Учреждение самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на:
- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.
Норматив финансирования позволит учесть особенности каждого учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.
7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (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 - 0,2 и более
9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:
а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);
в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)
и складывается из:
ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТипп+ФОТувп + ФОТоп, где:
ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;
ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.
10. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:
доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;
доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.
Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:
ФОТпп = ФОТб х пп, где:
пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.
11. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.
12. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении
13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);
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, но не должен превышать 0,3.
15. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.
16. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):
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 за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».
Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.
Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).
17. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:
ФОТаз х 34
Стп = -- ---------------------------------------------------------------------------
11 11
∑(a х в)n х 52, где:
n= 1 n= 1
Стп - стоимость 1 ученико-часа;
52 - количество недель в календарном году;
34 - количество недель в учебном году;
ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
a - 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 фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:
выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;
повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяется учреждением самостоятельно;
доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».
20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:
включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);
специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.
Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:
а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;
б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – до 1,05;
в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;
г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы – до 1,03;
д) право, экономика, технология– до 1,02;
д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.
21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:
1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно
осуществляющих учебный процесс
22. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:
О=Стп х Чаз х У х А х К + Днз , где:
О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения; при расчете окладов педагогических работников осуществляющих обучение в группах при делении классов используется средняя наполняемость класса, который делится на группы;
А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 2).
Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

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

23. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:
ЗПбч =О +С+В, где:
ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;
О- оклад педагогического работника ,непосредственно осуществляющего учебный процесс;
С - специальная часть оплаты труда включает ( СтпхЧазхУхАхК)хКк
Кк- компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости ( приложение №1)
В - дополнительные выплаты в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда;

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения
24. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
25. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:
а) качество обучения;
б) здоровье учащихся;
в) воспитание учащихся.
26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения опре-
деляются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.
Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях № 3-5.

IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

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

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;
К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.
Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:
1 группа - коэффициент 3,0;
2 группа - коэффициент 2,5;
3 группа - коэффициент 2,0;
4 группа - коэффициент 1,5.
28.Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.
29. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям,заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».
30. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.
К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
31. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели Условия Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях Из расчета за каждого обучающегося 0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях За каждые 50 человек или каждые 2 класса 15
3. Количество работников в образовательном учреждении - за каждого работника 1
- дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, 0,5
высшую квалификационную категорию 1
4. Наличие групп продленного дня 2 балла за группу, но не более 20
5. Наличие филиалов при общеобразовательном учреждении с количеством обучающихся - до 100 чел. До 20
- от 100 до 200 чел. До 30
- свыше 200 чел. До 50
6. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях Из расчета: за каждого – дополнительно 0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов За каждый класс До 10,2 балла за класс
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и использования) За каждый вид До 15,
но суммарно не более 45
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой За каждый вид До 15,
но суммарно не более 45
10. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, самоходной техники на балансе общеобразовательного учреждения За каждую единицу До 3,
но не более 20
11. Наличие учебного участка, сада За каждый вид До 25, суммарно не более 50
12. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе за каждого
обучающегося
0,5

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

№ Тип (вид) образовательного учреждения Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов
I группа II группа III группа IV группа
1. Общеобразовательные лицеи и гимназии Свыше 400 До 400 До 300 -
2. Общеобразовательные школы Свыше 500 До 500 До 350 До 200

33. Группа по оплате труда руководящих работников определяется управлением образования Перелюбского муниципального района не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования Перелюбского муниципального района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается управлением образования Перелюбского муниципального района учреждения.
36. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.
37. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

38.Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений области.
39.Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

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

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

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

Виды работ Компенсационный коэффициент
к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда
с тяжелыми и вредными условиями труда до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
за работу в ночное время не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности 0,25
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) 0,30
за работу в общеобразовательных школах-интернатах 0,15
за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 0,20
за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением 0,15-0,20
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении 0,15-0,20
за работу в оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом 0,25
1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями
за работу в пустынной и безводной местности на территории Александрово-Гайского района 0,15
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника
За проверку письменных работ в школах
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах 0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах 0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению 0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии 0,05
за заведование кабинетами, лабораториями 0,10
за заведование учебными мастерскими 0,20
при наличии комбинированных мастерских 0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками 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

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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении и учете неаудиторной нагрузки учителя, установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость.

I. Общие положения.
Настоящее Положение определяет доплату за неаудиторную занятость (Днз) – стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету, способствует повышению качества образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

II. Содержание работы по неаудиторной занятости
Неаудиторная занятость может включать следующие виды работ с обучающимися:
• осуществление функций классного руководителя;
• консультации и дополнительного занятия с обучающимися;
• неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.
• реализация образовательной системы школы.

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

Днз = ∑ Стп х Ч азi х Уi х А х Кi

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

Ч азi - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кi - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

III. Составляющие доплаты за неаудиторную занятость (Днз) (перечень критериев)

№ Составляющая Днз Доля от оклада (%) Коэффициент (Кi)
1. Разработка и степень выполнения плана воспитательной работы с учетом следующих составляющих:
• координация деятельности классной детской организации; организация детского самоуправления;
• мониторинг достижений учащихся класса и личностного роста учащихся, создание портфолио;
• формы работы по здоровьесбережению учащихся на усмотрение коллектива;
• Организация работы по профилактике асоциального поведения школьников;
• осуществление межведомственного взаимодействия по воспитанию обучающихся (УВД, управление культуры, ЦМП, подростковые клубы)
• проведение классных мероприятий, в т.ч. классных часов в активной форме (тренинги, диспуты, форумы и т.д.)
• Проведение классных родительских собраний
До 15%

До 1

2. 2.1. Проведение консультаций с учащимися при подготовке к государственной итоговой аттестации выпускников.
2.2. Организация дополнительных занятий со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися по утвержденному графику.

До 5%

До 0,5
3. Работа по развитию познавательных интересов и творческих способностей обучающихся через подготовку школьных команд, групп или отдельных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях смотрах и т.п.: кружковую, спортивно – секционную, студийную, клубную деятельность и др.

До 5%

До 1,2-1,5
4. Реализация образовательной системы школы
4.1. Подготовка обучающихся и организация деятельности в реализации социальных проектов;
4.2. Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня.

До 5%

До 0,05
5. Виды работ с родителями
5.1. Активные формы работы с родительской общественностью (клубы, центры, советы, комитеты и т.д.)
Организация работы с родителями по созданию условий реализации целей и задач образовательной программы
5.2. Посещение семей.
5.3. Работа с малообеспеченными и неблагополучными семьями

До 5%

До 1
6. Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам
До 3%
До 0,03
7. Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий
До 3%
До 0,03

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

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

Примерное положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Перелюбского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения.
1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных 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 учебной и внеучебной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (триместр, полугодие, год).
8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио учителя.
II. Порядок стимулирования
1.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе
создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.
2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.
4. Порядок стимулирования административных работников определяется муниципальным органом управления образованием в процентном отношении к ставке. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Ш. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.
1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:
• единые процедура и технология оценивания;
• достоверность используемых данных;
• соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
2.Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:
• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
• федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
• региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
• региональная программа мониторинговых исследований.
3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.
4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:
I. уровень предоставляемого содержания образования;
II. уровень профессиональной культуры педагога;
III. динамика учебных достижений обучающихся;
IV. результативность внеучебной деятельности по преподаваемым
предметам;
V. результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;
VI. результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе;
VII. общественная деятельность педагогического работника. Таблица 1.
5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.
IV. Порядок расчета стимулирующих выплат.
1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
2. Найти сумму баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).
5. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Таблица 1.

V. Критерии и показатели качества и результативности
труда педагогических работников общеобразовательного учреждения
Критерии Показатели
1.

Уровень предоставляемого содержания образования Максимальный балл по критерию - 16
1) доля обучающихся (у данного педагога ), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1
0 до 40% 40-59% 60%-79% 80-100% Выставляется MAX возможный балл
0 2 6 12 16
Пример:
К1П1 6
2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня ( от уч. 10-11 классов) К1П2
0 до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%
0 2 6 12 16
К1П2 6
3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3
0 до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%
0 2 6 12 16
К1П3 16
4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения ( от уч-ся. к-рым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4
0 до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%
0 2 6 12 16
К1П4
1)таких обучающихся нет
2)0
5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам
( от уч. 10-11 классов) К1П5

0 до 10% 10-19% 20%-30% более 30%
0 2 6 12 16
К1П5 12
6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения( педагоги начальной школы) К1П6
0 до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%
0 2 6 12 16
К1П6 16
7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П7
школьный эксперимент муниципальный эксперимент региональный, федеральный эксперимент
8 10 16
К1П7 10
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)
Пример.
Метелина А.С. (учитель биологии) (К1П1+ К1П2+К1П3+К1П5+К1П7): 5; 6+6+16+12+10=50:5= 10 (средний балл)
Петрова А.Н. (учитель начальных классов) (К1П3+ К1П4+ К1П6+К1П7):4; (16+0+16+10):4=42:4=10,5
2. Уровень профессиональной культуры педагога Максимальный балл по критерию - 15
1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1 Выставляется MAX балл
менее 20% 20 - 39% 40-59% 60%-79% 80-100%
0 2 6 11 15
2)результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2
участие учителя в конференциях в режиме on-line использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме Выставляется средний балл
15 15 15 15 15 15
3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3
использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий) наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня Выставляется сумма баллов
1 2 3 4 5
4)Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4
наличие докладов по итогам исследовательсой 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 MAX возможный балл
а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс ( от 9 кл.. или 8-9 кл) К2П5
0 до 10% 10-19% 20%-30% более 30%
0 2 6 12 15
б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6 Выставляется MAX возможный балл
0 до 10% 10-19% 20%-30% более 30%
0 2 6 12 15
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)
3.

Динамика учебных достижений обучающихся Максимальный балл по критерию - 17
1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ или повысивших свой результат К3П1
Выставляется MAX возможный балл
до 30% От 30-49% 50-59% 60-70% более 70%
0 5 12 15 17
2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2

Выставляется MAX возможный балл
менее 50% 50-59% 60-70% более 70%
0 5 12 17
3) доля обучающихся ( от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом К3П3

Выставляется MAX возможный балл
менее 30% 30%-49% 50-59% 60-70% более 70%
0 3 5 12 17
4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года К3П4
Выставляется MAX балл
1% 2-3% 4-5% 6-10% более 10%
2 5 7 12 17
5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы К3П5 Выставляется MAX балл
менее 50% 50-59% 60-70% более 70%
0
5 12 17
6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия ) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине К3П6 Выставляется MAX балл
менее 80% 80-90% 90-100% 100%
0 5 10 17
В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю
4. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам Максимальный балл по критерию - 16
1)вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность К4П1 Выставляется MAX 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 К4П2
Выставляется MAX 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 (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3 Выставляется MAX 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.) К4П4 Выставляется MAX балл
0 школьный муниципальный региональный более высокий уровень
0 1 призовое место -11
2 и более-12 1 призовое место -12
2 и более - 13 1 призовое место -13
2 и более- 14 1 призовое место -14
2 и более - 16
5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5 Выставляется MAX балл
0 школьный муниципальный региональный более высокий уровень
0 1 призовое место -11
2 и более- 12 1 призовое место -12
2 и более - 13 1 призовое место -13
2 и более - 14 1 призовое место -14
2 и более - 16
6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6 Выставляется MAX балл
0 школьный муниципальный региональный более высокий (зональный, всероссийский)
0 1 призовое место -11
2 и более - 12 1 призовое место -12
2 и более - 13 1 призовое место -13
2 и более- 14 1 призовое место -14
2 и более - 16
7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7 Выставляется MAX балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел. в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе количество превышает средний показатель по данному направлению по школе
6 12 12 16
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.
8)Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8 Выставляется MAX балл
10-29% 30-39% 40-50% Более 50%
5 8 12 16
Один обучающийся учитывается 1 раз
9)Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями(доля обучающихся и их родителей , имеющих позитивные отзывы) К4П9 Выставляется MAX балл
30-49% 50-69% 70-100%
5 8 16
10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10
мене 50% 50-79% 80-100% отсутствие конфликтных ситуаций
0 8 12 16
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету
5.

Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя Максимальный балл по критерию - 15
1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1 Выставляется MAX балл
30-49% 50-69% 70-100%
5 8 15
2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2 Выставляется MAX балл
30-49% 50-69% 70-100%
5 8 15
3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3 Выставляется MAX 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, или стабильность позитивных показателей К5П4 Выставляется MAX балл
увеличение сохранение снижение стабильность
0 3 15 15
5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5 Выставляется MAX 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 К5П6 Выставляется MAX 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 К5П7 Выставляется MAX балл
0 1 организация или коллектив 2 и более организаций, коллективов
0 10 15
8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8
Выставляется MAX балл
менее 20% 20%- 39% 40%-59% 60%-79% 80% и более
0 4 8 12 15
9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья ( праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9 Выставляется MAX балл
менее 20% 20%- 39% 40%-59% 60%-79% 80% и более
0 4 8 12 15
10) доля учащихся класса, охваченных мероприятиями, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10 Выставляется MAX балл
менее 20% 20%- 39% 40%-59% 60%-79% 80% и более
0 4 8 12 15
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10
6. Результативность участия педагога в методической и научно- исследовательской работе Максимальный балл по критерию - 16
1) ежегодное предъявление собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах К6П1 Выставляется MAX балл
0 школьный муниципальный региональный более высокий
0 3 7 12 16

2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий К6П2 Выставляется MAX 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 К6П3 Выставляется MAX 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 К6П4 Выставляется MAX балл
0 школьный муниципальный региональный более высокий
0 3 7 12 16
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4
7. Общественная деятельность педагогического работника Максимальный балл по критерию - 5
1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1 Выставляется MAX 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 обществоРоссии» К7П2 Выставляется MAX 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 К7П3 Выставляется MAX балл
школьной муниципальной региональной
2 – член
3 - руководитель 3 – член
4- руководитель 4 – член
5 - руководитель
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются
ИТОГО:

Приложение № 4
к Методике формирования фонда оплаты труда
и заработной платы работников муниципальных
общеобразовательных учреждений

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения централизованного фонда стимулирования
руководителей образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. 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.

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

2. Условия стимулирования

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

2.2. 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.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:
• укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
• развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
• стабильность педагогического коллектива , сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий :
• отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;
• организация различных форм внеклассной работы;
• снижение количества учащихся , состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений , совершенных учащимися;
• высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся , совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
• занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. 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, регионального и муниципального уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:
• высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
• снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
• организация обеспечения учащихся горячим питанием;
• организация и проведение