

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3 от 25.03.2016 г.
Председатель И.Н. Абрамова



«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ "Средняя общеобразовательная
школа п. Бурасы Новобурасского района
Саратовской области" С.П. Собачкина
Приказ № 31 от 04.04.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании фонда оплаты труда и заработной платы
работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы Новобурасского
района Саратовской области»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «СОШ п.
Бурасы» С.В. Федотова
Протокол № 4 от
28.03 2016 г.

«ПРИНЯТО» на
Педагогическом совете
МОУ «СОШ п. Бурасы»
Протокол № 4 от
24.03 2016 г.

I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы Новобурасского района Саратовской области» (далее – учреждение), реализующее образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения;

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

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

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

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

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного, 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 учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии ФОТ 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:

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

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 или в малокомплектной школе – класс - комплектов.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения

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

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

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости составляет 0,5 процентов от фонда оплаты труда образовательных учреждений с 10.11.2015 года на основании Закона Саратовской области от 28 октября 2015 года «О внесении изменений в Закон Саратовской области «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений».

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителю образовательного учреждения по результатам труда определяются в локальном акте, принимаемом учредителем по согласованию с профсоюзным органом.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению учредителя.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

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

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

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

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель групп продленного дня и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

и складывается из:

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

ФОТ_{б ауп} – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{б пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{б ипп} - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ_{б увп} - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{б оп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

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

11. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

12. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части ФОТ_{пп}.

14. Коэффициент специальной части ФОТ_{пп} устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a - среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

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

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_с), включает в себя:

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

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

определяются учреждением по согласованию с Управляющим Советом учреждения и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{Днз} + \text{П}$, 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. Порядок расчета окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, в группах профильных предметов при количестве учащихся меньше половины класса определяется в локальных нормативных актах учреждений образования, принимаемых по согласованию с профсоюзными органами.

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).

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, составляющий 100 руб.

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

Малокомплектное общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет значение показателя «У – количество обучающихся на начало очередного учебного года»: фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе или средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения (в общеобразовательном учреждении).

VII. Гарантии работникам образовательного учреждения в связи с переходом на новую систему оплаты труда

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

$\text{ЗПбч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}$, где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

В - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

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

24.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение важных заданий, достижения специальных показателей.

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

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

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

26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения по представлению руководителя учреждения.

IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

27. Оклад руководителя образовательного 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 неумножения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$O_p = O_{пер} \times K$, где:

O_p - оклад руководителя образовательного учреждения;

$O_{пер}$ - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях неумножения базовой части

оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы, установленных в соответствии с пунктом 23 настоящего постановления;

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. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Педагогическая нагрузка заместителей директоров общеобразовательных учреждений утверждается руководителем учреждения и составляет: для базовых школ - не более 9 часов, сельских малокомплектных школ – не более 12 часов.

29. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

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

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

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников) находящихся на государственном	из расчёта за каждого дополнительно	0,5

№	Показатели	Условия	Количество баллов
	обеспечении в учреждении		
4.	Наличие групп продлённого дня		до 20
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12.	Наличие обучающихся	за каждого обучающегося	0,5

№	Показатели	Условия	Количество баллов
	(воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	(воспитанника)	
13.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Общеобразовательные учреждения	Свыше 550	До 550	До 400	до 300

33. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

36. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

38. Предельный объем учебной нагрузки руководителей общеобразовательных учреждений, который может выполняться в том же общеобразовательном учреждении, составляет не более 9 часов в неделю для базовых школ и не более 12 часов в неделю для сельских малокомплектных школ.

В случае производственной необходимости учебная нагрузка руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается сверх указанной нормы на основании решения Управляющего Совета по развитию образования Новобурасского муниципального района.

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

38. Оплата труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Управляющего совета
Протокол № 31 от 25.03.2016 г.
Председатель И.Н. Абрамова



«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ «Средняя общеобразовательная
школа п. Бурасы Новобурасского района
Саратовской области» Н.П. Собачкина
Приказ № 31 от 04.04.2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы Новобурасского района Саратовской области»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «СОШ п.
Бурасы» С.В. Федотова
Протокол № 4 от
28.03 2016 г.

«ПРИНЯТО» на
Педагогическом совете
МОУ «СОШ п. Бурасы»
Протокол № 4 от
24.03 2016 г.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
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 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
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 учреждения	0,25

Виды работ	Компенсационный коэффициент
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 руководство районным методическим объединением	3% от средней заработной платы учителя по Новобурасскому муниципальному району в текущем учебном году

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата в классах с наполняемостью менее 25 человек 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.

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3 от 25.03.2016 г.
Председатель И.Н. Абрамова

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ "Средняя общеобразовательная
школа п. Бурасы Новобурасского района
Саратовской области" С.П. Собачкина
Приказ № 3 от 04.04.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы
Новобурасского района Саратовской области»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «СОШ п.
Бурасы» С.В. Федотова
Протокол № 4 от
28.03.2016 г.

«ПРИНЯТО» на
Педагогическом совете
МОУ «СОШ п. Бурасы»
Протокол № 4 от
24.03.2016 г.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

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

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников:

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 – 1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, 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.

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3 от 25.03 2016 г.
Председатель И.П. Абрамова



«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ "Средняя общеобразовательная
школа п.Бурасы Новобурасского района
Саратовской области" Лоб /Собачкина Н.П./
Приказ № 31 от 04.04 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы Новобурасского района Саратовской области»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «СОШ п,
Бурасы» С.В. Федотова
Протокол № 4 от
28.03 2016 г.

«ПРИНЯТО» на

Педагогическом совете
МОУ «СОШ п. Бурасы»
Протокол № 4 от
24.03 2016 г.

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

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

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим Советом учреждения по представлению руководителя учреждения. Управляющий Совет учреждения создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

9. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

10. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение Управляющему Совету учреждения 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

11. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

13. 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.

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

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

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

20. 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.

21. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

Сроки сдачи портфолио один раз в год.

Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
1.1. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применение дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности. Наличие личного постоянно обновляющегося сайта или страницы на школьном сайте	Справки: - о применении ЦОР с аннотациями ресурсов (не менее – 30 % уроков); - об использовании ДОТ в деятельности преподавателя и т.п. Ссылки: - на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет; - на веб-страницу или личный сайт учителя; - на дистанционный курс; - на сайты ОУ и т.п.; Скрин-шоты страницы, оболочки, сайта, блога и т.п.	0 - отсутствие 1 - применяются ЦОРы, учитель работает в Дневник.ru 2 - наличие самостоятельно разработанных педагогом ЦОРов; 3 - применяются ДОТ в деятельности учителя, имеется страница на школьном сайте. 4 - имеется личный сайт учителя	0/1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых преподавателем, а также методов диагностики результативности их применения.	0 - отсутствие 1 – наличие	0/1 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная <u>сумма баллов</u> по критерию 1 равна 5 (К1.1+К1.2)					
Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся:	- Таблица динамики показателей качества знаний по предмету у	0 – отсутствие положительная динамика качества знаний за год составляет:	Максимально возможный балл - 6	

	<p>- качества знаний;</p> <p>- индивидуальных показателей обучающихся</p>	<p>данного педагога за год; (учитываются все предметы, которые ведет педагог)</p> <p>- таблица динамики индивидуальных показателей обучающихся от общего количества обучающихся у данного педагога (учитываются все предметы, которые ведет педагог) за год.</p>	<p>1 балл - от 1 до 10 % 2 балла – от 11 до 30 % 3 балла - более 31 %</p> <p>0 – отсутствие положительная динамика качества знаний за год составляет: 1 балл - от 1 до 10 % 2 балла – от 11 до 30 % 3 балла - более 31 %</p>	<p>Баллы за динамику показателей качества знаний по предмету суммируются с баллами за динамику индивидуальной успеваемости обучающихся</p>	
<p>2.2.1. Высокие достижения обучающихся по данным внешних аттестаций различного типа (для всех учителей, кроме учителей преподающих в 4-х, 9-х, 11-х классах, учителей физ-ры, ОБЖ, ИЗО, музыки, технологии)</p>	<p>Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам: внутришкольных и муниципальных проверок и срезов знаний; региональных и федеральных мониторинговых исследований и т.п.</p>	<p>Таблица о соответствии диагностических исследований качества знаний итоговой оценке; копии протоколов результатов; копии сертификатов обучающихся и т.д.</p>	<p>1 балла – от 1 до 10 % 2 балла – от 11 до 30 % 3 балла – от 31 до 50 % 4 балла – от 51 % до 70 % 5 баллов – более 71 %</p>	<p>1/2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.2.2. Доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе</p>	<p>Объективность оценки учителем знаний обучающихся</p>	<p>Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по итогам мониторинговых исследований в начальной школе, заверенная руководителем образовательного учреждения</p>	<p>% соответствия: 1 балла – от 1 до 10 % 2 балла – от 11 до 30 % 3 балла – от 31 до 50 % 4 балла – от 51 % до 70 % 5 баллов – более 71 %</p>	<p>1/2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.2. 3. Доля выпускников 9-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам ГИА по предмету данного</p>	<p>Объективность оценки учителем знаний обучающихся</p>	<p>Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по результатам ГИА, заверенная руководителем</p>	<p>% соответствия: 0 баллов – есть выпускники не прошедшие минимальный порог. 1 балл – до 3 0% 2 балла – от 31 – 50 %</p>	<p>0/1/2/3/4/5 Выставляется соответствующий балл</p>	

учителя		образовательного учреждения	3 балла – от 51 – 70 % 4 балла – от 71 – 85 % 5 баллов - 86 – 100 %		
2.2.4. Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по району (от общего числа выпускников (данного педагога).	Результаты ГИА, ЕГЭ по предмету	Выписка из протокола результатов ГИА, ЕГЭ заверенная руководителем образовательного учреждения	0 баллов – есть выпускники не прошедшие минимальный порог. 1 балл - 1 - 30 % 2 балла - 31 – 70 % 3 балла - 71 – 100 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
2.2.5. Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предметам профильного обучения, от общего количества обучающихся, освоивших программы профильного обучения.	Результативность профильного обучения	Таблица с указанием количества обучающихся у данного педагога, освоивших программу профильного обучения и количества выпускников из них сдававших экзамен по данному профилю, заверенная руководителем ОУ, копии протоколов сдачи ЕГЭ.	Доля сдававших составляет: 0 – менее 50 %; 1 балл - от 51 до 85 %; 2 балла - более 86 %	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода.	Результаты рубежного контроля	Заверенная копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года(с указанием Ф,И,О, педагога)	До 30 % - 1 31 - 70% - 2 71 - 100% - 3	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
2.4. Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах	Официально зафиксированные достижения обучающихся в предметной олимпиаде *учитываются победы и участия в очных олимпиадах различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Уровень ОУ: 1 – победа (1 место)	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно - 7 баллов	
			Муниципальный: 1– за 2-3 место 2 – победа (1 место)		
			Региональный этап: 2 – участие 3 – призер 4 – победа (1-3 место)		

2.5. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работах, научно-практических конференциях, проводимых вузами и другими организациями	Официально зафиксированные достижения обучающихся в очно - заочных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня *учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный: 1 – участие 2 - 2-3 место 3 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -12 баллов	
			Региональный: 2 – участие 3 – 2-3 место 4 - победа		
			Федеральный и выше 3 – участие 4 – 2-3 место или призер 5 – победа		
2.6. Достижения обучающихся в Интернет - олимпиадах, конкурсах.	учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога, проводимых в дистанционном режиме	списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – победа	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			Региональный 1 – участие 2 – победа (1-3 место)		
			Федеральный и выше 2 – участие 3 – победа (1-3 место)		
2.7. Достижения обучающихся в спортивных состязаниях (только для учителей физической культуры и ОБЖ).	Официально зафиксированные достижения обучающихся в спортивных состязаниях. *учитываются победы и участия в мероприятиях разного уровня у данного педагога	копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, протоколов и других официальных документов	Муниципальный: 1 – участие 2 - 2-3 место 3 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -12	
			Региональный: 2 – участие 3 – 2-3 место 4 – победа		

			Федеральный и выше: 3 – участие 4 – 2-3 место или призер 5 – победа	баллов	
	Количество соревнований, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога	Сводная таблица за отчетный период с указанием соревнований, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога, заверенная администрацией ОУ, копии приказов, протоколов и т. д.	0 – отсутствие 1 – от 1 до 4 соревнований 2 – от 5 до 10 соревнований 3 – более 10 соревнований	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл. Максимально возможно -3 балла	
2.8. Участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности (только для учителей музыки, ИЗО и технологии)	Количество мероприятий художественно-эстетической направленности, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога.	Сводная таблица за отчетный период с указанием мероприятий художественно-эстетической направленности, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога, заверенная администрацией ОУ, копии приказов, протоколов и т. д.	0 – отсутствие 1 – от 1 до 4 мероприятий 2 – от 5 до 10 мероприятий 3 – более 10 мероприятий	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл. Максимально возможно -3 балла	
	Победы и призовые места обучающихся, подготовленных данным педагогом, на мероприятиях художественно-эстетической направленности различного уровня *учитываются победы и	копии приказов, сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем и т.п.	Муниципальный: 1 – участие 2 - 2-3 место 3 – победа Региональный: 2 – участие 3 – 2-3 место 4 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -12	

	участия в мероприятиях различного уровня		Федеральный и выше: 3 – участие 4 – 2-3 место или призер 5 – победа	баллов	
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная <u>сумма баллов по критерию 2</u> равна 36 (Для всех педагогов учитываются критерии К2.1 – К2.6, при этом критерий К2.2. детализирован для каждой категории педагогов, те критерии, которые педагога не касаются - не учитываются. Для учителей <u>физической культуры и ОБЖ</u> учитываются критерии К2.1, К2.5, К2.6, К2.7. Для учителей <u>музыки, ИЗО, технологии</u> учитываются критерии К2.1, К2.5, К2.6, К2.8).					
Критерий III. Результативность внеурочной, воспитательной деятельности учителя.					
3.1. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися.	Количество учащихся, имеющих оценки «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа от общей численности обучающихся, имеющих оценки «3», «2».	Справка, заверенная заместителем директора по УВР, индивидуальные планы работы с обучающимися	Максимальное количество баллов – 3. 1 - от 1 до 30% 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 до 100 %	Выставляется соответствующий балл 1/2/3	
3.2. Результативность работы со слабоуспевающими детьми.	Официально зафиксированные достижения обучающихся	списки учащихся с которыми проводилась индивидуальная работа; диагностика их успеваемости (четверть, полугодие, год) копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов, подтверждающих участие данных учащихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах.	Муниципальный: 1 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -6 баллов	
			Региональный: 1 – участие 2 – победа (1-3 место)		
			Федеральный и выше: 2 – участие 3 – победа (1-3 место)		
3.3. Работа с одаренными детьми.	Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия / численность	Справка, заверенная заместителем директора по УВР и по ВР. Планы работы кружка, секции, факультатива;	Максимальное количество баллов – 3. 1 - от 1 до 30% 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 до 100 %	Выставляется соответствующий балл 1/2/3	

	учащихся	списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др. индивидуальные планы работы с обучающимися.			
3.4.Результативность работы с одаренными детьми.	Официально зафиксированные достижения обучающихся	списки учащихся с которыми проводилась индивидуальная работа; диагностика их успеваемости (четверть, полугодие, год) копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов, подтверждающих участие данных учащихся в конкурсах, конференциях, олимпиадах.	Муниципальный: 1 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -6 баллов	
			Региональный: 1 – участие 2 – победа (1-3 место)		
			Федеральный и выше: 2 – участие 3 – победа (1-3 место)		
3.4. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных) Количество учащихся, вовлеченных социально- значимые проекты / численность учащихся. Обучающихся у данного педагога.	Краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д. с указанием количества обучающихся принявших участие в реализации проекта; Справка о проведении предметной недели (месячника) или других мероприятий воспитательного характера;	Максимальное количество баллов – 3. 1 - от 1 до 30% 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 до 100 %	Выставляется соответствующий балл 1/2/3	

		копии приказов, плана проведения с указанием количества обучающихся принявших участие в проведении предметной недели (месячника)			
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 21					
Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного уровня	Справка об участии в исследовательской деятельности, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1	Выставляется сумма баллов за участие в мероприятиях различного уровня. Максимально возможный балл – 6 баллов.	
			Региональный – 2		
			Федеральный – 3		
4.2. Участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности, в апробации рабочих программ.	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) * учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный – 1	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 3 балла	
			Региональный – 2		
			Федеральный – 3		
			Участие в апробации – 2		
4.3. Обобщение и распространение	Проведение открытых уроков,	Копии программ мероприятий, писем,	Муниципальный – 1	Выставляется сумма баллов за	
			Региональный – 2		

собственного педагогического опыта	<p>мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации в печатных и электронных изданиях</p> <p>* учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</p> <p>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</p>	<p>приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.; список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д.</p>	Федеральный – 3	участие в мероприятиях различного уровня. Максимально возможный балл – 6 баллов.	
4.4. Участие в конкурсах педагогического мастерства	Повышение профессионального мастерства педагога.	Копии сертификатов, дипломов и грамот.	Муниципальный: 1 – участие; 2 – призовое место или победа;	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный: 2 – участие; 3 – призер или номинант; 4 – победа.		
			Федеральный и выше: 3 – участие; 4 – призер или номинант; 5 – победа		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; тьюторство, модераторство, руководство методическими объединениями, творческими группами	Копии приказов, положений о мероприятиях с указанием состава жюри; сертификаты педагога-тьютора или педагога-модератора; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы	1 – Уровень ОУ 2 – Муниципальный 3 – Региональный; 4 – Федеральный, 5 –Международный	Выставляется соответствующий балл	

		объединения и т.д.			
4.6. Участие педагога в организации и проведении ЕГЭ, ГИА, мониторингов	Участие в организации и проведении ИГА в качестве организатора или наблюдателя ППЭ	Копии приказов, с указанием состава организаторов ЕГЭ, ГИА, мониторингов.	0- отсутствие 2 - наличие	Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 27					
Критерий V. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности классного руководителя.					
5.1. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	справка о наличии органа ученического самоуправления	0 - отсутствие 1 – имеется орган ученического самоуправления	0/1 Выставляется соответствующий балл	
5.3. Наличие системы работы по созданию внеурочного пространства.	Доля воспитанников, участвующих в учебно-тематических экскурсиях, посещениях музеев, театров, кинотеатров СДК, сельская библиотека и других мероприятий вне образовательного учреждения, от общего числа воспитанников	Аналитическая справка; план работы классного руководителя.	Менее 30 % - 0 30-49 % - 1 50-79 % - 2 80-100 % - 3	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
5.4. Наличие системы работы с детьми девиантного поведения	Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	Справка о количестве учащихся, стоящих на внутришкольном учете; динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	0 – увеличение 1 – сохранение 2 – снижение, отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
5.5. Участие в реализации плана воспитательной работы школы.	Доля общешкольных мероприятий, подготовленных при участии обучающихся данного классного руководителя	Аналитическая справка; план работы с указанием мероприятий, подготовленных при участии обучающихся данного классного	1 – 20 % - 1 21 – 50 % - 2 Более 50 % - 3	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

		руководителя; Копии приказов, грамот, дипломов, сертификатов и т.п.			
5.6. Работа с родителями обучающихся в ОУ	Наличие системы работы с родителями	программа работы с родителями (копия раздела из плана работы классного руководителя)	0 - отсутствие 1 – имеется программа работы с родителями	0/1 Выставляется соответствующий балл	
	Отсутствие конфликтных ситуаций между классным руководителем и родителями обучающихся	Справка об отсутствии конфликтных ситуаций между родителями (обучающимися) и классным руководителем.	1 - отсутствие 0 – имеется	0/1 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 11					
Максимально возможная сумма по Критериям 1-5 равна 100 баллам					

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3/5 от 25.03 2016 г.
Председатель [подпись] /Абрамова И.Н./



«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ "Средняя общеобразовательная
школа п.Бурасы Новобурасского района
Саратовской области" [подпись] /Собачкина И.П./
Приказ № 31 от 04.04 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении фонда стимулирования
заместителей руководителя, иных категорий педагогического
персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
учреждения муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Бурасы Новобурасского
района Саратовской области»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «СОШ п.
Бурасы» [подпись] /С.В. Федотова/
Протокол № 4 от
28.03 2016 г.

«ПРИНЯТО» на
Педагогическом совете
МОУ «СОШ п. Бурасы»
Протокол № 4 от
24.03 2016 г.

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с Управляющим Советом учреждения и профсоюзным органом.

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

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

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

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	отдыха в каникулярное время
	обеспечение учащихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, 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 образовательного учреждения
	Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продлённого дня	Наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	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)

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня
	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение учащихся в кружковую работу.
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.
	Участие в методической работе
	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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	<p>действия воспитателя</p> <p>Сохранение психологического климата в группе продлённого дня</p>
Библиотекарь	<p>пропаганда чтения, как формы культурного досуга</p> <p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>оформление тематических выставок</p> <p>выполнение плана работы библиотекаря</p>
Водитель	<p>обеспечение безопасности перевозки детей</p> <p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>отсутствие ДТП, замечаний</p>
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	<p>содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>проведение генеральных уборок</p>