|  |  |
| --- | --- |
| СогласованноПредседатель Управляющего СоветаМОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Лысова20.12.2014г |  Утверждаю Директор МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Балтаева/29.12.2014г |
| СогласованноПредседатель профкомаМОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.П. Балтаева 29.12.2014г | Принято на Педагогическом совете Протокол №3от 29.12.2014 г |

Положение

об оплате труда работников МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

**I. Общие положение**

 1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области» (далее – учреждения), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования. и включает в себя:

 1) формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области» (приложение №1);

 2) Порядок установления выплаты компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения (приложение №2);

 3) Порядок установления доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость Приложение №3);

 4) Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области», имеющих аудиторную занятость (приложение№4);

 5) Положение о распределении фонда стимулирования руководителей учреждений (приложение №5).

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ р.п. Духовницкое»

 Духовницкого района

 От 29.12.2014 года

 **Формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ «СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»**

**I. Общие положения**

1.Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

**базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, 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 и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее- норматива финансирования);

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (равен1);

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 1;

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

У - количество учащихся в учреждении.

**III.** **Формирование фонда стимулирования**

 **руководителей учреждений**

4. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя учреждения по следующей формуле:

 ФОТстр = ФОТ х ц, где:

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ц - процент фонда стимулирования.

5.Фонд стимулирования руководителя учреждения определяется в размере 1% от фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений по результатам труда определяются в Положение о распределении фонда стимулирования руководителей учреждений приведенного в Приложении №5.

**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 в пределах до 0,2.

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

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

 8. 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.

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

11. 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**

12. 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.

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

 14. 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.

 15. 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).

16. 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 - количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

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.

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

 18. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;

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

 19. 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.

 20. 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**

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

**О=Стп х У х Чаз х К х А + Днз** , где:

 О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

Количество обучающихся по предмету в каждом классе малокомплектных и приравненных к ним школах определяется по средней наполняемости класса по образовательному учреждению;

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

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

 А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

**VII. Гарантии работникам общеобразовательных учреждений**

22. Заработная плата молодым специалистам с педагогическим образованием в общеобразовательных учреждениях устанавливается на уровне средней заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях за счет выплаты надбавки за период установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педработников.

**VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

 23. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии), доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

а) качество и общедоступность общего образования;

б) обеспечение современных условий для осуществления учебного процесса;

в) формирование системы воспитательной работы.

25. 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.

**IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения**

26. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается Управлением образования 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.

При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, для определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

27.Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

 28. 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.

 29. 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 в учреждении | из расчета за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 2 | Количество работников в учреждении | за каждого работникадополнительно за каждого работника, имеющего:первую квалификационную категориювысшую квалификационную категорию | 10,51 |
| 3 | Наличие филиалов (структурное отделение) | за каждый: до 100 чел. | 20 |
| от 100 до 200 чел. | 30 |
| свыше 200 чел. |  50 |
| 4 | Наличие групп продлённого дня |  | 20 |
| 5 | Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении | из расчёта за каждого | 0,5 |
| 6 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | 10 |
| 7 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 8 | Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой  | за каждый вид | 15  |
| 9 | Наличие: - автотранспортных средств на балансе учреждения | за каждую единицу | 3 |
| 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 |  50  |
| 11 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид  | 20  |
| 12 | Наличие обучающихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями  | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 13 | Наличие в учреждении классов обучающихся со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекцией физического и психического развития | за каждого обучающегося | 1 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) образовательногоучреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
|  | общеобразовательные учреждения. | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

31. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год .

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

32. 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.

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

34. 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**

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

 36.Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

 Приложение №2

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

**Порядок установления 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 статьёй 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- учителям химии-учителям технологии |  0,12 |
| с тяжелыми и вредными условиями труда- поварам- работники по комплексному обслуживанию | 0,12 0,10 |
| 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  |  0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| **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 | 0,10 |
| За работу с дисплеями в кабинете информатики | 0,12 |
| за работу лабораторию в кабинетах физики, химии | 0,10 |
| За работу лаборанта | 500 |
| 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) |  1,0 |
| за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) |  0,20 |
| За работу логопедических работ  | 0,20 |
| за руководство школьными методическими объединениями  | 0,10 |
| за руководство районными методическими объединениями | 0,05 |
|  |  |
| За вредность по аттестации рабочих мест | 0,04 |
| книгоиздательские | 100 руб |
|  за работу диспетчера расписания уроков | 0,28 |
| Почетные работники образования | 901 р |
| Заслуженный учитель РФ | 1601р |
| за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству  | до 0,15 |
|  |  |

 Приложение №3

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

**Порядок установления доплат педагогическим работникам**

**за неаудиторную занятость**

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

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

 6

**Днз = ∑ Стп х Уi х Чазi х А х К**i

i=1

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

Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чазi - количество часов в месяц 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.

**Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ (i)** | **Составляющая неаудиторной занятости** | **Коэффициент (Кi)** |
|  | Классное руководство | 1 |
|  | Проведение родительских собраний и работа с родителями | 1 |
|  | Кружковая работа | 1 |
|  | Подготовка призеров региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. | 1,2 |
|  | Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам | 0,03 |
|  | Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий | 0,03 |

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

Приложение №4

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

**Порядок**

 **распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических**

**работников, имеющих аудиторную занятость**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

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

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

4. На основе настоящего Положения администрацией 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 профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

### 5. Разработка критериев относится к компетенции учреждения. Критерии разрабатываются в соответствии с показателями эффективности деятельности  педагогических работников образовательных учреждений.(п V)

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

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

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

**II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления

учреждения образования по представлению руководителя учреждения, (комиссией по стимулирующей части работников )В состав комиссии входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в комиссию для проверки и уточнения.

11.Отчетный период заполнения портфолио составляет один отработанный учебный год, оплата производится с 1 сентября по 31 августа последующего учебного года.

12. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления.

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

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

**III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

15. 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.

16. 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;

региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

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

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

 20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

 **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

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

 22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

23. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за определённый период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно в течении года последующего.

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.

V. **Показатели эффективности деятельности  педагогических работников образовательных учреждений.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели результативности деятельности педагогического работника образовательного учреждения** | **Критерии эффективности** |
| **1.** | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | Количество дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)Охват обучающихся (в процентах от общего количества).  |
| **2.** | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Количествоорганизованных педагогомсистемных исследований, наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.Охват обучающихся (в процентах от общего количества). |
| **3.** | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | Показатели результативности по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации |
| **4.** | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Количество  мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Охват родительской общественности (в процентах от общего количества). |
| **5.** | Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | Количество олимпиад, конкурсов, соревнований и др., в которых приняли участие обучающиеся.Охват обучающихся (в процентах от общего количества).Результативность.  |
| **6.** | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) | Количество  и качество  коллективных педагогических проектов, в которых принял участие педагог.Результативность. |
| **7.** | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | Факт участия педагога в разработке основной образовательной программы.Результативность по итогам реализации основной образовательной программы |
| **8.** | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Охват обучающихся (в процентах от общего количества). Результативность участия обучающихся в соревнованиях различных уровней. Количество спортивных секций. |
| **9.** | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | Охват обучающихся из социально неблагополучных семей воспитательной работой.Наличие программ социальной реабилитации |
| **10.** | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | Заведование кабинетом, музеем и пр.Наличие паспорта и программы развития кабинета, музея и пр. |

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

**Положение о распределении фонда стимулирования**

**руководителей учреждений**

**1. Общие положения**

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

1.2. Фонд стимулирования руководителя учреждения определяется в размере 1% от фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются и производятся в соответствии с приказом Управления образования.

**2.Условия распределения фонда стимулирования**

 2.1. Распределение фонда производится на осуществление следующих выплат стимулирующего характера:

 а) ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;

 б) ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год;

 2.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании», выплачиваются в размерах, установленных Законом.

 2.3.Ежемесячные стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом б) пункта 2.1. Положения, производятся в соответствии c показателями эффективности работы руководителей учреждений по итогам работы за год согласно приложению №1 к настоящему Положению.

**3. Порядок распределения ежемесячных стимулирующих выплат**

 3.1. Распределение ежемесячных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений осуществляется комиссией, созданной при Управлении образования.

 3.2. Руководители учреждений представляют в комиссию информацию о достижении установленных критериев при выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения (Портфолио).

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

 3.3. Комиссия проводит анализ выполнения (невыполнения) показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам за год, определяет степень их исполнения, оценивая баллами.

 Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается приказом Управления образования на основании решения комиссии, оформленного протоколом.

 3.4. Конкретный размер ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина фонда (в рублях), исключая часть, предусматриваемую на ежемесячные выплаты за почетное звание, делится на сумму максимально возможного количества баллов по критериям оценки деятельности руководителя учреждения.

 3.5. Распределение и установление ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с достигнутыми критериями показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляется один раз в год. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям учреждений производятся до 31 декабря текущего года.

 3.6. Не использованные в течение календарного года средства фонда стимулирования руководителю могут быть использованы на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

 3.7. Объем средств, направленных на стимулирующие выплаты, не может превышать размера фонда стимулирования руководителя, установленного приказом начальника Управления образования на очередной финансовый год.

 Приложение №1

 к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

|  |
| --- |
| Показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений |
|  |  Критерии | Показатели |
| 1. | Качество и доступность общего образования | Максимальный балл по критерию – 30 |
| *К1П1 доля учащихся 9-х классов , подтвердивших или повысивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации*  | Выставляется MAX балл |
| до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% |  |
| 0 | 10 | 25 | 30 |
| *К1П2 отсутствие выпускников 11-х классов, не перешагнувших минимальный порог на ЕГЭ по обязательным предметам*  | Выставляется MAX балл |
| отсутствие | % не перешагнувших минимальный порог – менее либо равен среднему показателю по муниципальному району | более |  |
| 30 | 10 | 0 |
| *К1П3 качество знаний учащихся* | Выставляется MAX балл |
| до 40 %  |  от 40 до 59% | от 60 до 79 %  | 80% и более |  |
| 0 | 10 | 20 | 30 |
| *К1П4 количество участников региональных и всероссийских предметных олимпиад*  | Выставляется сумма баллов, но не более 30 |
| Участие5 балл за чел. | Призер15 баллов за чел. |  |
| *К1П5 наличие экспериментальной площадки* | Выставляется сумма баллов, но не более 30 |
| Региональная | Муниципальная | Нет |  |
| 15 – за каждую | 10 – за каждую | 0 |
| *К1П6 доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | до 40 % | от 41 до 74 % | Более 75% |  |
| 0 | 10 | 20 | 30 |
| *К1 П7 доля выпускников, набравших по итогам ЕГЭ балл выше среднего по району* | Выставляется MAX балл |
| 0 |  | Меньше 2 | более 75% |  |
| 0 |  | 30 | 30 |  |
| *К1П8 доля учащихся , оставленных на повторный год обучения , выпущенных со справкой установленного образца*  | Выставляется MAX балл |
| Более 1 % | Менее 1% | 0% |  |
| 0 | 10 | 30 |
| *К1П9 наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей (при наличии 8 и более учащихся)*  | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет |  |
| 1 балл за учащегося, но не более 30 б. | 0 |
|  | *К1П10 создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| наличие нормативно-правовой базы | выполнение индивидуального плана-графика и индивидуальных образовательных программ | наличие подготовленных педагогических работников |
| 10 | 10 | 10 |

 | Выставляется сумма баллов |
|  |
|  |
| *По критерию выставляется средний балл*Примечание:1. При расчете показателей для основных школ по показателям К1П2, К1П6, К1П7 ставится прочерк и при подсчете количества баллов по критерию не учитываются.
 |  |
| 2. | Обеспечение современных условий организации образовательного процесса | Максимальный балл по критерию - 30 |  |
| *К2П1 доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | 0-20% | 20-40% | 40-70% | Свыше 70% |  |
| 0 | 5 | 10 | 20 | 30 |
| *К2П2 доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и (или) получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 3 лет*  | Выставляется MAX балл |
| Менее 80% | От 80% до 100% | 100% |  |
| 0 | 15 | 30 |
| *К2П3 доля учителей – призёров муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов профессионального мастерства.* | Выставляется MAX балл |
| 0 | до 5% | 6- 10% | 11-15 % | более 15 % |  |
| 0 | 5 | 15 | 25 | 30 |
| *К2П4 доля педагогов, предъявивших свой опыт на муниципальном уровне, принявших участие в работе семинаров межмуниципального, регионального и более высокого уровней.* | Выставляется MAX балл |
| 0 | 0-20% | 20-40% | 40-70% | Свыше 70% |  |
| 0 | 5 | 15 | 20 | 30 |
| *К2П5 количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций и других профессиональных мероприятий муниципального и регионального уровня, подготовленных школой (на базе школы)* | Выставляется MAX балл |
| 0 | 1-2 | 3-4 | 5 и более |  |
| 0 | 10 (5) | 20 (10) | 30 (15) |
| *К2П6 Доля педагогов, являющихся руководителями РМО, тьюторами, сетевыми учителями.*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | 1-4 | 5-9 | 10-14 | 15 и более |  |
| 0 | 5 | 10 | 20 | 30 |
| *К2П7 наличие в учреждении собственных компьютерных классов, оборудованных в соответствии с современными требованиями СанПиН, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала (в том числе раздевалки, душевые, санузлы), кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)*  |  |
| Компьютерные классы | Спортивный зал | Кабинет физики | Кабинет химии | Выставляется сумма баллов |
| 7,5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |  |
| *Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса :* |  |
| *К2П8 доля учащихся, охваченных 2-х разовым горячим питанием*  | Выставляется MAX балл |
| Меньше 50% | 50-80% | 80-98% | Более 98 % |  |
| 0 | 10 | 20 | 30 |
| *К2П9 наличие несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса*  | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет |  |
| 0 | 30 |
| *К2П10 обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса* | Выставляется сумма баллов |
| 10 б. – педагог психолог | 10 б. – социальный педагог | 10 б. – логопед | 30 |
|  |  | *К2П11 создание условий для обучения учащихся из других населённых пунктов* |  |
| обеспечение подвоза учащихся | наличие филиалов, структурных отделений | 30 |
| до 15 б | до 15 б |
| 3. | Формирование системы воспитательной работы  | Максимальный балл по критерию - 15 |  |
| К3П1 *динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года)*  | Выставляется MAX балл |
| Снижение или отсутствие | Сохранение | Увеличение |  |
| 15 | 5 | 0 |
|  |  |  |  |
| *К3П2 Наличие отрядов «ЮИД», «ЮИМ», «ДЮП» и другие*  | Выставляется MAX балл |
| Нет | 1-2 | 3 и более |  |
| 0 | 7,5 | 15 |
| *К3П3 доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.п., организованных данным образовательным учреждением.*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | менее 20% | 21-49% | 50-80% | более 80% |  |
| 0 | 2 | 5 | 12 | 15 |
| *К3П4 отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)*  | Выставляется MAX возможный балл |
| Наличие | Отсутствие |  |
| 0 | 15 |
| *К3П5 отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися*  | Выставляется MAX возможный балл |
| Наличие | Отсутствие |  |
| 0 | 15 |
| *К3П6 доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности от количества учащихся в учреждении* | Выставляется MAX возможный балл |
| Менее 30 % | 30-39% | 40-59% | 60-80% | более 80% |  |
| 0 | 5 | 7 | 12 | 15 |
| *К3П7 реализация социальных проектов*  | Выставляется MAX балл |
| Наличие | Отсутствие  |  |
| 15 | 0 |
| 4. | Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе | Максимальный балл по критерию - 10 |  |
| *К4П1 удовлетворенность населения качеством предоставляемых образов**ательных услуг* | Выставляется MAX балл |
| Менее 30% | От 30 до 50% | Более 50% |  |
| 0 | 5 | 10 |
| *К4П2 доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | До 10% | 10-30% | 30-70% | Более 70% |  |
| 0 | 2 | 5 | 8 | 10 |
| *К4П3 количество мероприятий с участием родителей(кроме родительских собраний и участия в сопровождении детей)*  | Выставляется MAX балл |
| 0 | 1-2 | 3-5 | Более 5 |  |
| 0 | 6 | 8 | 10 |
| *К4П4 функционирование сайта учреждения в сети Интернет в соответствии с установленными требованиями*  | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет | сайт имеется, но не соответствует требованиям |  |
| 10 | 0 | 3 |
| *К4П5 функционирование системы государственно-общественного управления* | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет  |  |
| 15 | 0 |
| *К4П6 выступления и публикации руководителя ОУ* | Выставляется MAX балл |
| Наличие | Отсутствие |  |
| Муниципальный уровень – 5 балловРегиональный, всероссийский – 10 баллов | 0 |
| Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | Максимальный балл по критерию - 15 |  |
| *К5П1 наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности*  | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет |  |
| 15 | 0 |
| *К5П2 отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций*  | Выставляется MAX балл |
| Да | Нет |  |
| 0 | 15 |
| *К5П3 эффективность выполнения предписаний надзорных органов в течение отчетного периода* | Выставляется MAX балл |
| Выполнено  | Выполнено более 50% | Выполнено менее 50 % |  |
| 15 | 7,5 | 0 |
| *К5П4 отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период*  | Выставляется MAX балл |
| Наличие | отсутствие |  |
| 0 | 15 |
| *К5П5 величина привлеченных внебюджетных средств за отчетный период (кроме родительских средств на питание)* | Выставляется MAX балл |
| До 50 тыс. руб. | от 51 тыс до. руб 100 тыс. руб. | от 101 тыс. руб до 200 тыс. руб. |  |
| 5 | 10 | 15 |
| Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются |  |
| Итого:  |  |

 Приложение №6

к Положению об оплате труда работников

 МОУ « СОШ с. Теликовка Духовницкого района Саратовской области»

 От 29.12.2014 года

**Положение о распределении фонда стимулирования**

**заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно (Таблица 1).

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

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

Таблица1

 **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 (эспертно-методический совет,методический совет,педагогический совет,органы ученического самоуправления и т.д.);  |
| сохранение контингента учащихся 10-11 классов; |
| высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;  |
| поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| **Социальный педагог** | Позитивные результаты деятельности социального педагога: |
| отсутствие правонарушений, совершенных учащимися  |
| результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога  |
| охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения |
| охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время |
| охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы |
| Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей |
| оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися 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**  | **Позитивные результаты деятельности воспитателя**  |
| Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство |
| Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня |
| Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий |
| Наличие портфолио воспитателя |
| Использование современных педагогических технологий |
| Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся) |
| **Работа по сохранению и укреплению здоровья 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** Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях |
| Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей |
| Участие в организации и проведении родительских собраний |
| Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению |
| **Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня**Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства  |
|  Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты |
|  Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п. |
| **Наполняемость и посещаемость группы продленного дня** Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя |
| Сохранение психологического климата в группе продлённого дня |
| **Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности** | **Позитивные результаты деятельности педагога-организатора** Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций  |
| Наличие детской общественной организации |
| Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д. |
| Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни. |
| Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года |
| Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования |
| **Профессиональные достижения** Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора  |
| Наличие публикаций |
| Наличие обобщенного опыта работы |
| **Включенность в методическую работу** Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)  |
| Разработка факультативов, кружков и т.д. |
| **Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями** Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся. |
| **Учитель-логопед** | наличие кабинета, его оснащенность |
| подготовка дидактического и раздаточного материала  |
| результативность проведения групповых и индивидуальных занятий  |
| проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) |
| ведение документации |
| использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения  |
| **Педагог-психолог** | наличие кабинета, его оснащенность |
| подготовка дидактического и раздаточного материала  |
| результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций |
| проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) |
| ведение документации |
| использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения  |
| проведение психологической диагностики |
| осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников) |
| **Делопроизводитель** | Своевременное оформление документации |
|  |
| качественное ведение документации |
| **Библиотекарь** | высокая читательская активность обучающихся |
| пропаганда чтения, как формы культурного досуга |
| оформление тематических выставок |
| выполнение плана работы библиотекаря |
| **Водитель** | обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| обеспечение безопасности перевозки детей |
| отсутствие ДТП, замечаний |
| **Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)** | проведение генеральных уборок |
| содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений |
| оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |