

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н. П. Бузаверова
Протокол №12
от 29.08.2008

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МОУ СОШ пос. им. К. Маркса
_____ Т. В. Грибова
29.08.2008

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса»
Энгельсского муниципального района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса» Энгельсского муниципального района (далее – Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников МОУ СОШ пос. им. К. Маркса Энгельсского муниципального района (далее учреждение), реализующее образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учреждения), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования,

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

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

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

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. 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) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Размер Фонда оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

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

У - количество учащихся в учреждении.

2.3. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, 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:

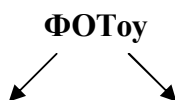
- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});

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

III. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{оу})

3.1. Размер Фонда оплаты труда работников учреждения определяется на основании областного норматива финансирования.

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



ФОТб + ФОТст

Размер стимулирующей части Фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно, его величина – 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников учреждения, включая:

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

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий 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.)

Базовой части фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

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

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

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7. 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. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$), состоит из общей части ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$) и специальной части ($\text{ФОТ}_{\text{с}}$);

$$\begin{array}{c} \text{ФОТ}_{\text{пп}} \\ \swarrow \quad \searrow \\ \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}} \end{array}$$

Размер специальной части определяется по формуле:

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

с – коэффициент размера специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

5.2. Коэффициент специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – 0,3.

5.3. 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.

5.4.1. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы 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.

5.4.2. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и фонд оплаты неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) 85% и 15%, порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим учреждением.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТо) 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 рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (\mathbf{a} \times \mathbf{b})_n \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a – 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.

5.5. Специальная часть Базовой части 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, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VIII настоящего Положения;

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

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

(К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

5.6. Повышающий коэффициент за 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 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 – 1,06;

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

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

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, краеведение, основы проектной деятельности, экология – 1,03;

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

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

5.7. 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 размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз}$, где:

O – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете размеров окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

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

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.

6.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

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

В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда размер базовой части заработной платы педагогических работников учреждения оказывается ниже установленного до ее введения размера заработной платы, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате, которая исчисляется по формуле:

$\text{ЗП бч} = \text{O} + \text{C} + \text{B}$, где:

ЗП бч – размер базовой части заработной платы педагогического работника;

O – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – размер специальной части заработной платы;

B – дополнительные выплаты в целях неуменьшения размера базовой части заработной платы педагогического работника за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего размера фонда оплаты труда.

VIII. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения

Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются и устанавливаются учреждением самостоятельно по согласованию с органом первичной профсоюзной организации, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с

установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к окладу.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда	
в тяжелых и вредных условиях труда	0,12
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	0,15
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 учреждений	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 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	0,15

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии). Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются с учетом показателей качества и результативности труда работников учреждения.

9.2. Основными критериями при разработке показателей качества и результативности труда работников учреждения для осуществления стимулирующих выплат являются:

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

9.3. Размеры, порядок расчета с учетом критериев и показателей качества и результативности труда и порядок выплаты стимулирующих выплат по результатам труда, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых по согласованию с профсоюзным органом или в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной Управляющим советом учреждения по представлению руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Х. Расчет размера заработной платы руководящих работников учреждения

10.1. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПсер} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр – размер заработной платы руководителя учреждения;

ЗПсер – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда по руководителям учреждений.

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

- 1 группа - коэффициент 3,0;
- 2 группа - коэффициент 2,5;
- 3 группа - коэффициент 2,0;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

10.2. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений от 50 до 90 процентов от размера заработной платы руководителей этих учреждений, рассчитанного в соответствии с пунктом 10.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

10.3. 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 законодательством Саратовской области.

10.4. 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 др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в 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 групп продлённого дня		до 20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в Учреждении	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждениях, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
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 загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30

№	Показатели	Условия	Количество баллов
11.	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
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 350	от 250 до 349	От 151 до 249	До 150

10.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется приказом учредителя не чаще одного раза в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

10.8. 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.

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

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

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

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

11.1. Система оплаты труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливается решениями Собрания депутатов Энгельсского муниципального района.

11.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 9.3. раздела IX настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н. П. Бузаверова
Протокол №12
от 29.08.2008

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МОУ СОШ пос. им. К. Маркса
_____ Т. В. Грибова
29.08.2008

Положение по установлению доплат педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса» Энгельского муниципального района за неаудиторную занятость

1. Доплата педагогическим работникам МОУ СОШ пос. им. К. Маркса Энгельского муниципального района за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	0,8
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,3
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03

7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03
----	--	------

3. Учреждение вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

4. Общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива
от 29.08.2008 г.
Протокол №1

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МОУ СОШ пос. им. К. Маркса
Т. В. Грибова
29.08.2008

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Н. П. Бузаверова
Протокол №12
от 29.08.2008

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса»
Энгельсского муниципального района, имеющих аудиторную занятость**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса» Энгельсского муниципального района, имеющих аудиторную занятость (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».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ СОШ пос. им. К. Маркса Энгельсского муниципального района (далее - учреждений) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Раздел V настоящего Положения включает перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Учреждение устанавливает количество баллов по критериям.

1.4. На основании настоящего Положения руководитель учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывает соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника относится к компетенции учреждения.

1.6. Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам полугодия.

1.7. Накопление первичных данных для формирования портфолио ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, в которую входит руководитель учреждения, представители органов государственно-общественного управления, методического совета и профсоюзной организации. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный руководителем учреждения отчетный период (раз в полгода), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю учреждения для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.

2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке предоставляемой информации.

3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников 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, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района;

результаты мониторинговых исследований.

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

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно примерного перечня критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе V настоящего Положения.

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

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

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчет размера стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

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

4.3. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года денежный вес каждого балла (в

рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Стимулирующая выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь. Порядок выплаты стимулирующей выплаты определяется локальным актом учреждения.

V. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		<i>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		<i>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<i>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)</i>					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	16	
		<i>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы)</i>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
			<i>7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</i>				
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент				

		8		10		16					
Итого по критерию 1:											
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15									
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне</u>								Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 20%		20 - 39%		40-59%		60%-79%		80-100%	
		0		2		6		11		15	
		<u>2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u>									
		участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Выставляется средний балл		
		15		15		15		15		15	
		<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u>									
		использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов высокого уровня	Выставляется сумма баллов			
		1		2		3		4		5	
<u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя</u>											
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей	Выставляется сумма баллов					

	любого уровня		уровня	уровня	(уровень выше регионального)		
	1	2	3	4	5		
	<u>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>					Выставляется максимальный возможный балл	
	<u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл)</u>						
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
	0	2	6	12	15		
	<u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)</u>					Выставляется максимальный возможный балл	
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
	0	2	6	12	15		
	Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):						
3.	Динамика учебных достижений обучающихс я	Максимальный балл по критерию 3 - 17					
		<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	5	12	17			
	<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом</u>					Выставляется максимальный возможный балл	
	менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	3	5	12	17		
	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u>					Выставляется максимальный возможный балл	
	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%		
	2	5	7	12	17		
	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы</u>					Выставляется максимальный возможный балл	

		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		<u>б) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
		менее 80%	80-90%	90-100%	100%		
		0	5	10	17		
	Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):						
4.	Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4 - 16					
		<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
		8	10		16		
		<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более -16	
		<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
		0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более -13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)</u>					Выставляется максимальный возможный балл		
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			

0	1 призовое место -11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности</u>					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях</u>					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	

<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе	
	6	12	12	16	
<u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	10-29%	30-39%	40-50%	более 50%	
	5	8	12	16	
Один обучающийся учитывается 1 раз					

		<u>9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		5	8	16		
		<u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	
		0	8	12	16	
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):					
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		<u>1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		5	8	15		

		<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		5	8	15		
		<u>3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		0	1%	3%	5%	более 10%
		0	2	5	10	15
		<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		увеличение	сохранение	снижение		
		0	3	15		
		<u>5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		0	2%	3%	5%	10% и более
		0	2	5	10	15

		<u>6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
		0	2	5	10	15	
		<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов		
		0	10		15		
		<u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
		0	4	8	12	15	
		<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
		0	4	8	12	15	
		<u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
		0	4	8	12	15	
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):					
6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>					Выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	

		<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	16	
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):					
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5				
		<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член	3 – член	4 – член		
		3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
		<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 – член	3 – член	4 – член		
		3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
		<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной			
	2 – член	3 – член	4 – член			
	3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель			
	<u>4) оформление школы 30, разовое -3</u>					
	<u>5) участие в мониторинге 10-30</u>					
	<u>6) ответственный за питание – 80б</u>					
	<u>7) ведение школьного сайта – 80б</u>					
	<u>8) участие в работе педсоветов: 1 раз – 5 б</u>					
	<u>9) выполнение заданий администрации: подготовка документов к конкурсам, проверкам комитета и других организаций, ведение протоколов – 50 б., разовое – 3 б</u>					

	Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):	
	ИТОГО: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)	

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
от 29.08.2008 г.
Протокол №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Н. П. Бузаверова
Протокол №12
от 29.08.2008

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МОУ СОШ пос. им. К. Маркса

Т. В. Грибова
29.08.2008

Положение о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района (далее - учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем.

II. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

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

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц – размер доли отчислений в централизованный фонд.

2.2. При определении величины **ц** используется размер доли отчислений в фонд стимулирования руководителей учреждений, установленный органом исполнительной власти Саратовской области в сфере образования.

III. Условия стимулирования

3.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:
достижение учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена, обеспечение участия в процедуре единого государственного экзамена общественных наблюдателей);

высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном Учреждении.

3.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

3.3. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

3.4. Социальный критерий:

отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

организация различных форм внеклассной работы;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

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

занятость учащихся во внеурочное время.

3.5. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

объемы привлечения внебюджетных средств;
повышение заработной платы работников;
призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

3.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:
высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;

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

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

IV. Порядок стимулирования

4.1. В целях принятия решений о стимулировании и о размере стимулирующей выплаты руководителям учреждений при администрации Энгельсского муниципального района формируется орган общественного управления по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений (далее – орган общественного управления).

4.2. Учредитель представляет в орган общественного управления аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющейся основанием для стимулирования руководителей.

4.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании органа общественного управления и давать необходимые пояснения.

4.4. Орган общественного управления принимает решение о стимулировании и о размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов органа общественного управления. Принятое решение оформляется протоколом. Учредитель издает приказ о выплате стимулирующих выплат с учетом мнения органа общественного управления, отраженного в протоколе заседания органа общественного управления.

V. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Определение размера стимулирующих выплат руководителям учреждений производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю учреждения.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей.

5.2. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов набранных каждым руководителем. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь либо единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет размера стимулирующих выплат с января по июнь.

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

Перечень критериев и показателей для определения баллов за отчетный период по каждому руководителю учреждения

№	Критерии	Показатели				
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию 1: 30				
		<i>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<i>2) доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<i>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам</i>				Выставляется максимальный балл
		до 10 %		10% и более		
		0		30		
		<i>4) качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		0	+1%	+2%	+3%	
		0	5	10	25	30
		<i>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	
		0	5	15	25	30
		<i>6) наличие экспериментальной площадки</i>				Выставляется максимальный возможный балл
		Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет	
		30	20	10	0	
		<i>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения</i>				Выставляется максимальный балл
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%			
5	15	25	30			
<i>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения</i>				Выставляется максимальный балл		
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 – 75 %	Более 75%			
5	10	15	30			

		<i>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)</i>				Выставляется максимальный балл
		0	1-5%	6-19%	Более 20%	
		0	10	20	30	
		<i>10) динамика контингента</i>				Выставляется средний балл
		Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ	Отчисление по неуважительным причинам		
		Более 5% - 30	Менее 5% -30	Нет - 30		
		<i>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса)</i>				Выставляется максимальный балл
		Менее 50%	51-70%	71-99%	100%	
		0	10	25	30	
		<i>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей</i>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		30		0		
	Итого по критерию 1:					
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2: 30				
		<i>1) наличие вакансий</i>				Выставляется максимальный балл
		Да		Нет		
		0		30		
		<i>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию</i>				Выставляется максимально возможный балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
		0	5	10	20	30
		<i>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию</i>				Выставляется максимальный балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
		0	5	10	20	30

<i>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет</i>					Выставляется максимально возможный балл
Менее 100%		100%			
0		30			
<i>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</i>					
<i>5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года</i>					Выставляется максимально возможный балл
0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)		
0	10		30		
<i>5б) доля учителей, участвующих в конференциях</i>					Выставляется максимальный возможный балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	15	20	30	
<i>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой</i>					Выставляется максимальный возможный балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<i>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета</i>					
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение		Пищеблок	Лицензированный медкабинет	Выставляется сумма баллов
7,5	7,5		7,5	7,5	
<i>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)</i>					
Компьютерные классы	Спортивный зал		Кабинет физики	Кабинет химии	Выставляется сумма баллов
7,5	7,5		7,5	7,5	
<i>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории,)</i>					Выставляется максимальный возможный балл
до 0,5 тыс. кв. м		от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м		более 3 тыс. кв. м	
5		10		30	

<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами</u>					Выставляется максимальный возможный балл
0	20%	30%	40-49%	50% и более	
0	5	10	15	30	
<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>					Выставляется максимальный возможный балл
<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка</u>					
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога</u>					Выставляется максимальный возможный балл
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием</u>					Выставляется максимальный возможный балл
Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
0	8	15	30		
<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной</u>					Выставляется максимальный возможный балл
Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»		Охрана		
10	10		10		
<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период</u>					Выставляется максимальный возможный балл
Да		Нет			
0		30			
<u>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса:</u>					Выставляется сумма баллов
<u>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов</u>					
Педагог-психолог		Социальный педагог		Логопед	
10		10		10	
<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации</u>					Выставляется

	10-39 %	40-59 %	60-80 %	более 80 %	максимальный возможный балл
	5	10	20	30	

Итого по критерию 2:							
3. Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию 3: 15						
	<i>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
	Снижение		Сохранение		Увеличение		
	15		5		0		
	<i>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
	0		1-2		3-5		6 и более
	0		5		10		15
	<i>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
	0		менее 20%	21-49%	50-80%		более 80%
	0		2	5	12		15
	<i>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
	Наличие			Отсутствие			
	0			15			
	<i>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
	Наличие			Отсутствие			
	0			15			
	<i>6) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности</i>					Выставляется максимальный возможный балл	
менее 10 %		10-19%	20-29%	30-39%	более 40%		
0		5	7	12	15		
<i>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем</i>					Выставляется максимальный возможный балл		
наличие			отсутствие				
15			0				
Итого по критерию 3:							

4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию 4: 10					
		<u>1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
		0	До 10%	10-30%	30-70%		Более 70%
		0	2	5	8	10	
		<u>2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
		0	1	2-5	5-10		Более 10
		0	2	4	8	10	
		<u>3) наличие общественной организации выпускников</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
		Да		Нет			
		10		0			
		<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
		0	1-2	3-5	Более 5		
		0	6	8	10		
<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО</u>				Выставляется максимально возможный балл			
Да		Нет					
10		0					
Итого по критерию 4:							
5.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию 5: 15					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления</u>			Выставляется максимальный возможный балл		
		Да		Нет			
		15		0			
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности</u>			Выставляется максимально возможный балл		
		Да		Нет			
15		0					
<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО</u>			Выставляется максимально возможный балл				
Да		Нет					

		15	0	
--	--	----	---	--

	<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций</i>				Выставляется максимально возможный балл	
	Да		Нет			
	0		15			
	<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования</i>				Выставляется максимально возможный балл	
	наличие		отсутствие			
	0		15			
	<i>6) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период</i>				Выставляется максимально возможный балл	
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%		Свыше 25%
	2	4	7	10		15
Итого по критерию 5:						
ИТОГО (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются):						

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива
от 29.08.2008 г.
Протокол №1

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МОУ СОШ пос. им. К. Маркса
Т. В. Грибова
29.08.2008

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Н. П. Бузаверова
Протокол №12
от 29.08.2008

**Положение о порядке распределения фонда стимулирования заместителей
руководителей, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и
обслуживающего персонала Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса»
Энгельского муниципального района**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются Муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа пос. им. К. Маркса» Энгельского муниципального района по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом.

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

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

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

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Баллы
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	15
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	10
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;	10
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	10
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;	10
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	10

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Баллы
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);	10
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;	10
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	10
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес заместителей со стороны родителей и учащихся.	10
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:	
	- отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	2
	- результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	2
	- охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	2
	- охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	2
	- охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы	2
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей:	2
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	2
	Включенность в методическую работу Разработка программ элективных курсов	2
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	2
	Участие в организации и проведении родительских собраний	2
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т. д.	2
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	2
	Наличие публикаций	2
	Наличие обобщенного опыта работы	2
	Признание высокого профессионализма социального педагога Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	2
	Награждение: - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения	2

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Баллы
	Взаимодействие с субъектами профилактики Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	2
Воспитатель в группе продлённого дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	
	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	2
	Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня	2
	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	2
	Наличие портфолио воспитателя	2
	Использование современных педагогических технологий	2
	Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)	2
	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	2
	Отсутствие случаев травматизма	2
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	2
	Вовлечение учащихся в кружковую работу.	2
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.	2
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	2
	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.	2
	Участие в методической работе Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	2
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	2
	Участие в организации и проведении родительских собраний	2
	Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению	2
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	2
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	2

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Баллы
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, фору-мах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.	2
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	2
	Сохранение психологического климата в группе продлённого дня	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старшая вожатая	Позитивные результаты деятельности Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций	2
	Наличие детской общественной организации	2
	Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	2
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.	2
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	2
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	2
	Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности преподавателя	2
	Наличие публикаций	2
	Наличие обобщенного опыта работы	2
	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.)	2
	Разработка факультативов, кружков и т.д.	2
	Признание высокого профессионализма преподавателя-организатора ОБЖ обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес преподавателя-организатора ОБЖ со стороны родителей и учащихся.	5
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	4
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	4
	оформление тематических выставок	4
	выполнение плана работы библиотекаря	4
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	3
	обеспечение безопасности перевозки детей	4
	отсутствие ДТП, замечаний	4
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок	3
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	4
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	4
	уборка туалетов	3



Собрание депутатов **Энгельского муниципального района** Саратовской области

Сорок четвертое (внеочередное) заседание третьего созыва

Р Е Ш Е Н И Е

от 11 июля 2008 года
03

№ 590/44-

О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельского муниципального района

С соответствию со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», постановлением Правительства Саратовской области от 4 марта 2008 года № 82-П «О реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 году», приказом Министерства образования Саратовской области от 11 марта 2008 года № 381 «Об определении пилотных общеобразовательных учреждений для апробации отраслевой системы оплаты труда», руководствуясь постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», пунктом 19 части 2 статьи 18 Устава Энгельского муниципального района Саратовской области,

Собрание депутатов Энгельского муниципального района

РЕШИЛО:

1. Ввести новую систему оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях Энгельского муниципального района с 1 сентября 2008 года в соответствии с перечнем учреждений, утвержденным органом исполнительной власти Саратовской области в сфере образования.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельского муниципального района согласно Приложению 1.

3. Утвердить Положение по установлению доплат педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района за неаудиторную занятость согласно Приложению 2.

4. Утвердить Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, имеющих аудиторную занятость, согласно Приложению 3.

5. Утвердить Положение о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района согласно Приложению 4.

6. Утвердить Положение о порядке распределения фонда стимулирования заместителей руководителей, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района согласно Приложению 5.

7. Настоящее Решение вступает в силу со дня его опубликования.

8. В период апробации новой системы оплаты труда с 1 сентября 2008 года по 31 декабря 2008 года настоящее Решение распространяется на пилотные муниципальные общеобразовательные учреждения Энгельсского муниципального района, с 1 января 2009 года – на все муниципальные общеобразовательные учреждения Энгельсского муниципального района.

9. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на Комитет по бюджетно-финансовой, инвестиционной политике, налогам, экономическому развитию (Антипин В.А.).

**Глава Энгельсского
муниципального района**

М.А Лысенко