


**ПРИНЯТО**

собранием трудового коллектива МОУ  
«Средняя общеобразовательная школа  
с. Антоновка Ершовского района  
Протокол №3 от 19.09.08

Председатель собрания  
 /А.В.Оробей/

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ  
«СОШ с. Антоновка»  
 /А.А.Конохова/  
« 24 » сентября 2008г.



## **Положение**

### **о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Антоновка» Ершовского района Саратовской области»**

#### **I. Общие положения и основные понятия**

1. Настоящее Положение применяется по вопросам системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Антоновка Ершовского района Саратовской области», реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Для целей настоящего Положения используются понятия и определения:

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

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

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

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

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

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

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

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

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

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда 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.

## **III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений**

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

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

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется органом исполнительной власти в сфере образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и не должен превышать 5 процентов, а в период апробации — 1 процент от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

## **IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

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

заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу);

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - коэффициент стимулирующей части.

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

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

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

и складывается из:

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

ФОТб ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала,

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

доля фонда оплаты труда для 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.

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

$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТб х пп}$ , где:

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

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

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

#### **V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении**

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1.

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

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле в пределах объема части фонда

оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

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

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

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;

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

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

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

19. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (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 к настоящей Методике;

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

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение- 1,0.

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

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

## **VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

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

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях № 3-5.

## **IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения**

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

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

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпер - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

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

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

28. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от должностных окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики,

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

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

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на государственном обеспечении в учреждении	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продлённого ДНЯ		до 20
5.	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
6.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
		свыше 200 чел.	до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	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
9.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.),		до 30



	находящихся на балансе учреждений		
12.	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
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты, кадетские школы-интернаты	350 и более	от 250 до 349	от 151 до 249	до 150

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

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

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

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

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

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

#### **Х. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

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

39. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 26 раздела VIII Положения.

к Положению о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников  
муниципального общеобразовательного учреждения с. Антоновка Ершовского района  
Саратовской области»

**Перечень  
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда  
оплаты труда учреждения**

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и с тяжелыми и вредными условиями труда</b>	<b>иных особых условиях труда</b>
	до 0,12
<b>с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда</b>	до 0,24
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
<b>за работу в ночное время</b>	не менее 0,35
<b>за работу в выходные и праздничные дни</b>	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
<b>женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)</b>	0,30
<b>за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом</b>	0,25
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
<b>За проверку письменных работ в школах</b>	
<b>за проверку письменных работ в 1-4 классах</b>	0,10
<b>за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах</b>	0,15
<b>за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению</b>	0,10
<b>за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии</b>	0,05
<b>за заведование кабинетами, лабораториями</b>	0,10
<b>за заведование учебными мастерскими</b>	0,20
<b>при наличии комбинированных мастерских</b>	0,35
<b>за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях</b>	0,25
<b>за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)</b>	до 1,0
<b>за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)</b>	до 0,20
<b>за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники</b>	0,05 за каждый работающий компьютер
<b>за руководство школьными методическими объединениями</b>	0,10

за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
---	---------

## Приложение № 2

к Положению о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения с. Антоновка Ершовского района Саратовской области»

### Положение по установлению 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:

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

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

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

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

Чаз<sub>і</sub> — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

У<sub>і</sub> - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К<sub>і</sub> - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

#### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К <sub>і</sub> )
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

**Приложение № 3**  
К Положению о формировании фонда  
оплаты труда и заработной платы  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
с. Антоновка Ершовского района Саратовской области»

**Положение**  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа с. Антоновка» Ершовского района Саратовской  
области»,  
имеющих аудиторную занятость  
**I. Общие положения**

1. Настоящее 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 детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

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

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-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. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

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

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

**II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

### III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

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

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

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

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

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

региональная программа мониторинговых исследований.

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

17. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI настоящей методики.

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

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

### IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

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

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата

может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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

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

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1-16					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	16	
		6) Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы)					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент				
	8	10	16				
Итого по критерию 1:							
2.	Уровень профессионально	Максимальный балл по критерию 2-15					
		1) Доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие					
		выставляются максимальны					

й культур ы педагога	технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					й возможный балл	
	менее 20%	20-39%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	11	15		
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебных методических комплектов	в образовательном процессе электронных учебных методических комплектов в самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется средний балл
	15	15	15	15	15	15	
	3) Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий						
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	выставляется сумма баллов	
	1	2	3	4	5		
	4) Результативность исследовательской деятельности учителя						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	выставляется сумма баллов		
1	2	3	4	5			
5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся					выставляется максимальный возможный балл		
а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл.)							



		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	15	
		б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)					выставляется максимальный возможный балл
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	15	
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):							
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 -17					
		1) Доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)					выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки					выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
		0	5	12	17		
		3) Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом					выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	3	5	12	17	
		4) Динамика качества знаний в течение текущего учебного года					выставляется максимальный возможный балл
		1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
		2	5	7	12	17	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы					выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	5	12	17			
	6) Доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине					выставляется максимальный возможный балл	
	менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
	0	5	10	17			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):							
4.	Результативность неаудиторной деятельности преподаваемых предмета	Максимальный балл по критерию 4-16					
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность					выставляется максимальный возможный балл
		2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности			
		8	10	16			
	2) Количество призовых мест обучающихся по итогам					выставляется	

м	участия в предметных олимпиадах					максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место – 11 2 и более - 12	1 призовое место – 12 2 и более - 13	1 призовое место – 13 2 и более - 14	1 призовое место – 14 2 и более - 16	
	3) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 11 и более-12	1 призовое место – 12 2 и более - 13	1 призовое место – 13 2 и более - 14	1 призовое место – 14 2 и более - 16	
	4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место – 11 2 и более - 12	1 призовое место – 12 2 и более - 13	1 призовое место – 13 2 и более - 14	1 призовое место – 14 1 и более - 16	
	5) Количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место – 11 2 и более - 12	1 призовое место – 12 2 и более - 13	1 призовое место – 13 2 и более - 14	1 призовое место – 14 2 и более - 16	
	6) Количество призовых при участии в спортивных состязаниях					выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
	0	1 призовое место – 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место – 13 2 и более - 14	1 призовое место – 14 2 и более - 16	

	7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.</td> <td>в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки</td> <td>количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе</td> <td>количество превышает средний показатель по данному направлению по школе</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table>	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			
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе									
6	12	12	16									
	8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>10-29%</td> <td>30-39%</td> <td>40-50%</td> <td>более 50%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table>	10-29%	30-39%	40-50%	более 50%	5	8	12	16			
10-29%	30-39%	40-50%	более 50%									
5	8	12	16									
	Один обучающийся учитывается 1 раз											
	9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>30-49%</td> <td>50-69%</td> <td>70-100%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>16</td> </tr> </table>	30-49%	50-69%	70-100%	5	8	16					
30-49%	50-69%	70-100%										
5	8	16										
	10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>мене 50%</td> <td>50-79%</td> <td>80-100%</td> <td>отсутствие конфликтных ситуаций</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table>	мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	0	8	12	16			
мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций									
0	8	12	16									
	Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):											
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5-15										
	1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>30-49%</td> <td>50-69%</td> <td>70-100%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>15</td> </tr> </table>	30-49%	50-69%	70-100%	5	8	15					
30-49%	50-69%	70-100%										
5	8	15										
	2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>30-49%</td> <td>50-69%</td> <td>70-100%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> <td>15</td> </tr> </table>	30-49%	50-69%	70-100%	5	8	15					
30-49%	50-69%	70-100%										
5	8	15										
	3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса	выставляется максимальный возможный балл										
	<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>1%</td> <td>3%</td> <td>5%</td> <td>более 10%</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>15</td> </tr> </table>	0	1%	3%	5%	более 10%	0	2	5	10	15	
0	1%	3%	5%	более 10%								
0	2	5	10	15								

4) Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете					выставляется максимальный возможный балл
увеличение		сохранение		снижение	
0		3		15	
5) Доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах					выставляется максимальный возможный балл
0	2%	3%	5%	10% и более	
0	2	5	10	15	
6) Доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					выставляется максимальный возможный балл
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»	
0	2	5	10	15	
7) Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимальный возможный балл
0		1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов	
0		10		15	
8) Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	1	8	12	15	
9) Доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
10) Доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10					выставляется максимальный возможный балл
менее 20%	20%- 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):					

6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6-16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	16	
		3) Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимальный возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководит ель - 5	7, руководит ель - 9	12, руководит ель - 14	16, руководит ель - 16	
4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель - учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					выставляется максимальный возможный балл		
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	3	7	12	16			
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):							
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7-5					
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 3 - руководит ель	3 – член 4 - руководит ель	4 – член 5 - руководитель			
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»					выставляется максимальный возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член руководитель	3 - член руководитель	4 - член руководитель	5 - руководитель		
3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимальный возможный балл		
школьной	муниципальной	региональной					

	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)				

**Приложение № 4**  
к Положению о формировании фонда  
оплаты труда и заработной платы  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
с. Антоновка Ершовского района Саратовской области»

Положение  
о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

I. Общие положения

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

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

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:  
достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

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

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

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

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

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

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

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

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

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

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

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

5. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

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

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

#### 6. Социальный критерий:

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

организация различных форм внеклассной работы;

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

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

занятость учащихся во внеурочное время.

#### 7. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья 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.).

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

### III. Порядок стимулирования

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений из числа представителей органов местного самоуправления, общественности, и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

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

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

### IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

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

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов



каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь либо единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет 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.

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

№ п/п	Критерии	Показатели						
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию 1-30					выставляется максимальный возможный балл	
		1) Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации						максимальный возможный балл
		до 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		2) Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации						максимальный возможный балл
		до 40%	40-59%	60-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		3) Доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам						выставляется максимальный балл
		до 10 %		10% и более				
		0		30				
		4) Качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом						выставляется максимальный возможный балл
		0	+1%	+2%	+3%	+4% и более		
		0	5	10	25	30		
		5) Доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций						выставляется максимальный возможный балл
0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%				
0	5	15	25	30				
б) Наличие экспериментальной площадки					выставляется максимальный возможный балл			

		Региональная	Муниципальная	Внутришкольная	Нет		
		30	20	10	0		
		7) Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения				выставляется	
		имеется хотя бы один класс	менее 50%	50-75%	Более 75%	максимальный балл	
		5	15	25	30		
		8) Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения				выставляется	
		имеется хотя бы один класс	менее 50%	50-75%	более 75%	максимальный балл	
		5	10	15	30		
		9) Доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе)				выставляется	
		0	1-5%	6-19%	более 20%	максимальный балл	
		0	10	20	30		
		10) Динамика контингента				выставляется	
		доля прибывших из других ОУ	доля выбывших из ОУ	отчисление по неуважительным причинам		средний балл	
		более 5% - 30	менее 5% - 30	нет - 30			
		11) Соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса)				выставляется	
		менее 50%	51-70%	71-99%	100%	максимальный балл	
		0	10	25	30		
		12) Наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей				выставляется	
		да		нет		максимальный балл	
		30		0			
Итого по критерию 1:							
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2-30					
		1) Наличие вакансий					выставляется
		Да		Нет			максимальный балл
		0		30			
		2) Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию					выставляется
							максимальный

						0 возможный балл			
		0	0-10%	10-20%	20-50%	свыше 50%			
		0	5	10	20	30			
		3) Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию					выставляется максимальный балл		
		0	0-20%	20-40%	40-70%	свыше 70%			
		0	5	10	20	30			
		4) Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет					выставляется максимальный возможный балл		
		менее 100%			100%				
		0			30				
		5) Доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года							
		а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года					выставляется максимальный возможный балл		
		0	ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)				
		0	10		30				
		б) доля учителей, участвующих в конференциях					выставляется максимальный возможный балл		
		0-20%		20-40%		40-70%		свыше 70%	
		5		15		20		30	
		в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой					выставляется максимальный возможный балл		
		0	1-4	5-9	10-14	15 и более			
		0	5	10	20	30			
		б) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета							
		канализация	горячее и холодное	пищеблок	лицензированный медкабинет	выставляется сумма			

		водоснабжение			баллов
	7,5	7,5	7,5	7,5	
	7) Наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся к лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го)				
	Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	выставляется сумма баллов
	7,5	7,5	7,5	7,5	
	8) Благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории)				выставляется максимальный возможный балл
	до 0,5 тыс.кв.м	от 0,5 до 1,5 тыс.кв.м	от 1,5 до 3 тыс.кв.м	более 3 тыс.кв.м	
	5	10	20	30	
	9) Доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами				выставляется максимальный возможный балл
	0	20%	30%	40-49%	50% и более
	0	5	10	15	30
	10) Обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса				выставляется максимальный возможный балл
	а) заболеваемость в днях на 1 ребенка				
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1
	0	4	8	20	30
	б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога				выставляется максимальный возможный балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1
	0	4	8	20	0
	в) доля учащихся, охваченных горячим питанием				выставляется максимальный возможный

						балл
		меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%	
		0	8	15	30	
		11) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной				выставляется максимальный возможный балл
		пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»	охрана		
		10	10	10		
		12) Наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период				выставляется максимальный возможный балл
		да		нет		
		0		30		
		13) Обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса				выставляется сумма баллов
		педагог-психолог	социальный педагог	логопед		
		10	10	10		
		б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации				выставляется максимальный возможный балл
		10-39%	40-59%	60-80%	более 80%	
		5	10	20	30	
Итого по критерию 2:						
3.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию 3-15				
		1) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних				выставляется максимальный возможный балл
		снижение		сохранение		увеличение
		15		5		0
		2) Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование				выставляется максимальный возможный балл
		0	1-2	3-5	6 и более	
		0	5	10	15	

		3) Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.					выставляется максимальный возможный балл	
		0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%		
		0	2	5	12	15		
		4) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)					выставляется максимальный возможный балл	
		наличие			отсутствие			
		0			15			
		5) Отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися					выставляется максимальный возможный балл	
		наличие			отсутствие			
		0			15			
		6) Доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности					выставляется максимальный возможный балл	
		менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%		
		0	5	7	12	15		
		7) Использование утвержденных моделей воспитательных систем					выставляется максимальный возможный балл	
		наличие			отсутствие			
		15			0			
Итого по критерию 3:								
4.	Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения	Максимальный балл по критерию 4-10						
		1) Доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях					выставляется максимальный возможный балл	
		0	До 10%	10-30%	30-70%	более 70%		
		0	2	5	8	10		

местом сообщес тве	2) Число положительных публикаций в СМИ за отчетный период				выставляетс я максимальн ый возможный балл
	0	1	2-5	5-10	
	0	2	4	8	10
	3) Наличие общественной организации выпускников				выставляетс я максимальн ый возможный балл
		да	нет		
		10	0		
4) Количество мероприятий с активным участием родителей				выставляетс я максимальн ый возможный балл	
0	1-2	3-5	более 5		
0	6	8	10		
5) Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПО				выставляетс я Максималь но возможный балл	
		да	нет		
		0	10		
Итого по критерию 4:					
5. Эффекти вность управлен ческой деятельн ости	Максимальный балл по критерию 5-15				
	1) Наличие автоматизированной системы управления				выставляетс я максимальн ый возможный балл
			да	нет	
	2) Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности				выставляетс я максимальн о возможный балл
			да	нет	
		15	0		
3) Наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО				выставляетс я максимальн	

						0 возможный балл
		да	нет			
		15	0			
		4) Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций				выставляется максимальн о возможный балл
		да	нет			
		0	15			
		5) Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования				выставляется максимальн о возможный балл
		наличие		отсутствие		
		0		15		
		6) Доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период				выставляется максимальн о возможный балл
		5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	свыше 25%
		2	4	7	10	15
		Итого по критерию 5:				
		Итого (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются):				



## Приложение № 5

### К Положению о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения с. Антоновка Ершовского района Саратовской области» Положение

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

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

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

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

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

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

	незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	обеспечение учащихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу разработка программ элективных курсов
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	участие в организации и проведении родительских собраний
	участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога
	наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	награждение: региональный уровень; уровень образовательного учреждения
	Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продлённого дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	использование нестандартных форм проведения занятия 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 участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	участие в организации и проведении родительских собраний
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	сохранение психологического климата в группе продлённого дня
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора победители и призёры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации
	победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	наличие публикаций
наличие обобщенного опыта работы	
	Включенность в методическую работу
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес

	педагога-организатора со стороны родителей и 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)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок