



«СОГЛАСОВАНО»

УТВЕРЖЕНО

Председатель Управляющего совета
МОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»
С.В. Гнусарев



ПОЛОЖЕНИЕ

**О новой системе оплаты труда работников
МОУ «Гимназия имени Героя
Советского. Союза Ю.А. Гарнаева
г.Балашова Саратовской области»**

Формирование фонда оплаты труда и заработной платы работников МОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»

I. Общие положения

1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение учащихся по федеральному государственному образовательному стандарту, производится по нормативу в расчете на одного учащегося (с учетом повышенной нагрузки педагогическим работникам: 6-10 часов неаудиторной занятости). Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении..

II. Формирование фонда оплаты труда МОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»

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

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

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для Гимназии;

в) количества учащихся в Гимназии;

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 Гимназии;

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 Гимназии 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 - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

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

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Гимназия самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

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

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

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется Гимназией самостоятельно в пределах до **0,2**.

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

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

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

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

-и складывается из:

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

- фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала; ФОТпп -

фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно

осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель гимназии 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 превышая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ; пп устанавливается для гимназии в размере 0,65.

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

12. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Гимназии 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, но не должен превышать 0.3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\text{и } 11}$$

$$X(a \times v),, \quad x \ 52, \text{ где:}$$

$$n=1 \quad n=1$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

а - количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

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

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и настоящим положением, которые рассчитываются Гимназией самостоятельно в соответствии с настоящим положением;

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 гимназии (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

-включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

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

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

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

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

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

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 гимназии;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

23 . Установление доплат педагогическим работникам за неаудиторную

занятость.

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times У; \times 4a3j \times A \times Kj$$

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

У; - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

4a3j - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Kj - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№(i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Kj)
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа и консультации по предметам	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2- 1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	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.

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

24. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников Гимназии оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$$Зпп = 0 + C + B, \text{ где:}$$

Зпп - заработная плата педагогического работника;

О- оклад педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть заработной платы

В - дополнительные выплаты в целях неумениения 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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times ш$, где ш - коэффициент стимулирующей части.

Коэффициент стимулирующей части определяется Гимназией самостоятельно в пределах до 0,2.

10% от ФОТст используется для разовых стимулирующих выплат. Оставшаяся стимулирующая часть ФОТ Гимназии состоит из 2 частей: ФОТст пп - фонд стимулирования педагогического персонала, ФОТст нп - фонд стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. Соотношение данных частей составляет: ФОТст пп - 65% от ФОТст, ФОТст нп - 35% от ФОТст.

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

26. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников Гимназии являются:

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

27. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников Гимназии, определяются настоящим положением, принимаемым работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

28. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость.

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

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

28.2 Настоящее Положение определяет перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты.

28.3 Дополнение и изменение критериев и показателей в относится к компетенции Гимназии.

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

28.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода(в переходный период 1 учебный год, далее полугодие).

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

29. Порядок стимулирования

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

работников.

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

29.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные настоящим положением, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

30. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

31. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

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

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

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

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

региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

региональная программа мониторинговых исследований.

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

31.3. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою ; и; тему ранжирования согласно таблице:

**Критерии и показатели качества и результативности
труда педагогических работников учреждения**

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16					
		<i>1) доля обучающихся у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1</i>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	Пример: К1П1		6				
		<i>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов) К1П2</i>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	К1П2		6				
		<i>3) доля обучающихся у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) К1П3</i>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	К1П3				16		
		<i>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от учащихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4</i>					
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%		
	0	2	6	12	16		
	К1П4 1)таких обучающихся нет 2)0						
		<i>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальных учебным планам</i>					

(от учащихся 10-11 классов) К1П5

	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%
О			12	16
К1П5			12	

б) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения^ педагога начальной школы) К1П6

	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%
О			12	16
К1П6				16

7) Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П7

	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент
О		10	16
К1П7		10	

В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)

Пример.

Метелина А.С. (учитель биологии) (К1П1+ К1П2+К1П3+КШ5+К1П7): 5; 6+6+16+12+10=50:5= 10 (средний балл)

Петрова А.Н. (учитель начальных классов) (К1П3+ К1П4+ КШ6+КШ7):4; (16+0+16+10):4=42":4=10,5

Уровень профессиональной культуры педагога Максимальный балл по критерию - 15

1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1

	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%
О				11	15

2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе К2П2

участие учителя в конференциях режиме on-line	в	использование в образовательном процессе электронных учебно-_____	в	использование в образовательном процессе электронных учебно-_____комплектов	в	использование электронных форм контроля на уроках_____и	использование учителем дистанционны х _____форм обучения	наличие у учителя призовых мест на мероприяти
---	---	---	---	---	---	---	--	---

		методических комплектов	самостоятельно разработанных	учебных занятиях (от 70% занятий)	в установленном порядке	иях, проводимых в дистанционном режиме			
	15	15	15	15	15	15			
	3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3								
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов высокого уровня			Выставля ется сумма баллов	
	1	2	3	4	5				
	4)Результативность исследовательской деятельности учителя К2П4								
	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)			наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	
	1	2	3	4	5				
	5)Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся								
								Выставля ется максимальный возможны	

а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл. или 8-9 кл) К2П5

О	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%
0			12	15

б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов) К2П6

0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%
			12	15

В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)

3. Динамика учебных достижений обучающихся

Максимальный балл по критерию - 17

1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ) К3П1

0	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%
			12	17

2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки К3П2

0	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%
			12	17

3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом К3П3

менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%
-----------	---------	--------	--------	-----------

й балл

Выставляется
максимальный
возможный
балл

Выставляется
максимальный
возможный
балл

Выставляется
максимальный
возможный
балл

Выставляется
максимальный
возможный
балл

И

0	3	5	12	17
---	---	---	----	----

4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года КЗП4

1%	2-3?	4-5%	6-10%	более 10%
			12	17

5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы КЗП5

менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%
0		12	17

6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП6

менее 80%	80-90%	90-100%	100%
0		10	17

В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю

Результативность неаудиторной деятельности преподавателей по предметам Максимальный балл по критерию - 16

Рвариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность К4П1

2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности
10		16

2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2

школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
----------	---------------	--------------	-----------------------

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) К4ПЗ

Выставляется
максимальный балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий
1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более-13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16

4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно - эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделки др.) К4П4

Выставляется
максимальный балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16

5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности К4П5

Выставляется
максимальный балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16

6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4П6

Выставляется
максимальный балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)
1 призовое место 11	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место - 13	1 призовое место -14
2 и более - 12		2 и более- 14	2 и более - 16

7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-б, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П7

Выставля
ется
максимал
ьный балл

количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе 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
	12	12	16

Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.

8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8

н.у.л.ш.ш
сп.и
млм.нмл.г
л.ш.ш (л.п.

10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%
		12	16

Один обучающийся учитывается 1 раз

9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) К4П9

Выставля
ется
максимал
ьный балл

30-49%	50-69%	70-100%
		16

10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10

мене 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных <u>ситуаций</u>
0		12	16

В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету

Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя Максимальный балл по критерию - 15

1) доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П1

Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя

30-49%	50-69%	70-100%
	8	15

2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя К5П2

30-49%	50-69%	70-100%
		15

3) доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса К5П3

1%	3%	5%	более 10%
		10	15

4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П4

увеличение	сохранение	снижение
0		15

5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах К5П5

	2%	3%	5%	10% и более
0			10	15
<u>б) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П6</u>				
менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»
0			10	15
<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П7</u>				
		1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов
0		10		15
<u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием К5П8</u>				
менее 20%	20% - 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более
0			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>				
менее 20%	20% - 39%	40%-59%	60%-79%	80% и более
0		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>				

менее 20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% и более
0			12	15

В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10

Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе

Максимальный балл по критерию - 16

1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер классы, выступления на семинарах, круглых столах КБШ

Выставляется максимальный балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий
		12	16

2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий КБП2

Выставляется МАХ балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий
		12	

0

3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями КБПЗ

Нмгм и in 14 гг
1.1м 1м, 11
1.пi.iii
балл

школьный	муниципальный	региональный	более высокий
3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель 14	16, руководитель - 16

4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель -учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО КБП4

Выставляется максимальный балл

0

школьный	муниципальный	региональный	более высокий
		12	16

	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4				
7. Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию - 5				
	<i>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К7П1</i>				Выставляется максимальный балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4- руководитель	4 - член 5 - руководитель		
	<i>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» К7П2</i>				Выставляется максимальный балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4- руководитель	4 - член 5 - руководитель		
	<i>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К7П3</i>				минимум 0101 мам имдц и.н.п.1 («и и
	школьной	муниципальной	региональной		
	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4- руководитель	4 - член 5 - руководитель		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3				
	Для вычисления итогового балла данные по критериям 1 -б суммируются				
	ИТОГО:				

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

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

32. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

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

32.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, за вычетом 10%, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

32.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их необходимо равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

32.4. Оставшиеся 10% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников используются для единовременных выплат стимулирующего характера. Данные выплаты могут предоставляться педагогическим работникам по представлению директора Гимназии и решению органов государственного-общественного управления Гимназии (Управляющего совета).

32.5. 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 которой учтены стимулирующие выплаты.

33. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений.

33.1 Премирование руководителя Гимназии производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

33.2. Условия стимулирования.

1. Качество и общедоступность общего образования в Гимназии:

-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 гимназии

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 Гимназии, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

3. Кадровые ресурсы Гимназии:

-укрупненность 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.

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.

5. Эффективность управленческой деятельности:

-обеспечение государственно-общественного характера управления в Гимназии (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.

6. Сохранение здоровья учащихся в Гимназии:

-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.).

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

34. Порядок стимулирования

Учредитель 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.

35..Порядок определения размера стимулирующих выплат.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого руководителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно 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 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.

МОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»

Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей Учреждений

№	Критерии	Показатели				Самооценка	Экспертная оценка	
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	<u>Максимальный балл по критерию - 30</u>						
		<u>1) доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП1</u>						Выставляется максимальный балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		<u>2) доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП2</u>						Выставляется максимальный балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%			
		0	10	25	30			
		<u>3) доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам КИП3</u>						Выставляется максимальный балл
		до 10%	10% и более					
		0		30				
<u>4) качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом КИП4</u>				Выставляется максимальный балл				
0	+1%	+2%	+3%	+4% и более				
0		10	25	30				
<u>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КИП5</u>				Выставляется максимальный балл				
0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%				
0		15	25	30				
<u>6) наличие экспериментальной площадки КИП6</u>				Выставляется максимальный балл				
Региональная	<u>Муниципальная</u>	<u>Внутришкольная</u>		Нет				
30	20	10						
<u>7) доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения КИП7</u>				Выставляется максимальный балл				
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 - 75 %	Более 75%					
	15	25	30					
<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения КИП8</u>				Выставляется				

					максимальный балл		
имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50 - 75 %	Более 75%				
5	10	15	30				
9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) КШ 9					Выставляется максимальный балл		
0	1-5%	6-19%	Более 20%				
0	10	20	30				
10) динамика контингента КПП10					Выставляется средний балл		
Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неуважительным причинам			
Более 5% - 30		Менее 5% -30		Нет - 30			
11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) КПП11					Выставляется максимальный балл		
Менее 50%	51-70%	71-99%	100%				
0	10	25	30				
12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей КПП12					Выставляется максимальный балл		
Да		Нет .					
30		0					
<i>Пример.</i>							
К1 (К1111 + К1112 ++КШ12) : 12							
Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30						
	1) наличие вакансий К2П1					Выставляется максимальный балл	
	Да		Нет				
	0		30				
	2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2					Выставляется максимальный балл	
	0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%		
	0	5	10	20	30		
	3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3					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 К2П4					Выставляется максимальный балл		

Менее 100%	100%				
0	30				
<u>5) доля учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>					
<u>5а) доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>					
	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)	Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)			Выставляется максимальный балл
0	10	30			
<u>5б) доля учителей, участвующих в конференциях К2П6</u>					
	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0		15	20	30	
<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К1П7</u>					
	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0		10	20	30	
<u>6) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К1П8</u>					
Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет		ИНСТИТУЦИОН СУММА: БИЛЛОН
7 ^	7,5	24	7,5		
<u>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) К1П9</u>					
Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии		Выставляется сумма баллов
7,5	7,5	7,5	7,5		
<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории,) К1П10</u>					
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		
	10	20	30		
<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К1П11</u>					
	20%	30%	40-49 %	50% и более	
0		10	15	30	
<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>					
					Выставляется максимальный балл

	>8	6-8	<u>4-5</u>	2-3	<u>0-1</u>	
	0		8	20	30	
	<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К1П13</u>					Выставляется максимальный балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
	0		8	20	30	
	<u>10в) доля учащихся, охваченных горячим питанием К1П14</u>					Выставляется максимальный балл
	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
	0		15	30		
	<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К1П15</u>					Выставляется сумма баллов
	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 К1П16</u>					Выставляется максимальный 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 К1П17</u>					
	Педагог-психолог		Социальный педагог	Логопед		
	10		10	10		
	<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К1П18</u>					Выставляется максимальный балл
	10-39%	40-59 %	60-80 %	более 80 %		
		10	20	30		
3. Формирование системы воспитательной работы	Максимальный балл по критерию -15					
	<u>1) динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних КЗП1</u>					Выставляется максимальный балл
	Снижение		<u>Сохранение</u>	Увеличение		
	15			0		
	<u>2) количество направлений, по которым организовано дополнительное образование КЗП2</u>					Выставляется максимальный балл
		1-2	3-5	6 и более		

И	5	10	15			
3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗПЗ					Выставляется максимальный 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.) КЗП4					Выставляется максимальный возможный балл	
Наличие	Отсутствие					
0	15					
5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5					Выставляется максимальный возможный балл	
Наличие	Отсутствие					
0	15					
б) доля учащихся-призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности К2П6					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 К2П7					Выставляется максимальный возможный балл	
наличие	отсутствие					
15	0					
Формирование позитивного имиджа общобразовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10					
1) доля учащихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1					Выставляется максимальный балл	
0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%		
0	2	5	8	10		
2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период К4П2					Выставляется максимальный балл	
0	1	2-5	5-10	Более 10		
0	2	4	8	10		
3) наличие общественной организации выпускников К4П3					Выставляется максимальный балл	
Да	Нет					
10	0					
4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П3					Выставляется максимальный балл	
0	1-2	3-5	Более 5			
0	6	8	10			
5) наличие регулярной обновляемого сайта в сети/ Интернет (т.у") < 2 раз в месяц) и материалам! о реализации КИМО К4П5					Выставляется максимальный балл	

Эффективное управленческ ой деятельности	Да	Нет	балл		
	10	0			
	Максимальный балл по критерию - 15				
	<i>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</i>			Выставляется максимальный балл	
	Да	Нет			
	15	0			
	<i>2) наличие опубликованного в СМИ. отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</i>			Выставляется максимальный балл	
	Да	Нет			
	15	0			
	<i>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПО К5П3</i>			Выставляется максимальный балл	
	Да	Нет			
	15	0			
	<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4</i>			Выставляется максимальный балл	
	Да	Нет			
	0	15			
	<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</i>			Выставляется максимальный балл	
	наличие	отсутствие			
0	15				
<i>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</i>			Выставляется максимальный балл		
5-10%	11-15%	16-20%			
2	4	7			
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются					
ИТОГО :					

36. Распределение фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

36.1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно в рамках данного Положения.

36.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат устанавливается аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

36.3 Стимулирование заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляются разовыми выплатами за отчетный период.

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

36.5. 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	<u>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</u> обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	<u>организация предпрофильного, профильного обучения;</u> 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	<u>Поддерживание благоприятного психологического климата в коллективе</u> <u>Позитивные результаты деятельности социального педагога:</u> <u>отсутствие правонарушений, совершенных учащимися</u> результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах <u>по профилю деятельности социального педагога</u> <u>охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения</u> <u>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</u>

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Воспитатель группы продлённого дня	<p>охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы</p> <p>Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём. пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей</p>
	<p>оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации</p>
	<p>Включенность в методическую работу</p>
	<p><u>Разработка программ элективных курсов</u></p>
	<p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления. организация выставок, мастер-классы и др.)</p>
	<p><u>Участие в организации и проведении родительских собраний</u></p>
	<p>Участие в работе педагогического совета, методического совета и т. д. Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов</p>
	<p><u>Наличие публикаций</u></p>
	<p><u>Наличие обобщенного опыта работы</u></p>
	<p>Признание высокого профессионализма социального педагога</p>
	<p>Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p>
	<p>Награждение:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения 	
<p>Взаимодействие с субъектами профилактики</p>	
<p>Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>	
<p><u>Позитивные результаты деятельности воспитателя</u></p>	
<p>Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство</p>	
<p>Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня</p>	
<p>Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p>	
<p><u>Наличие портфолио воспитателя</u></p>	
<p><u>Использование современных педагогических технологий</u> Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)</p>	
<p>Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся.</p>	
<p>Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся</p>	
<p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продлённого дня</p>	
<p><u>Отсутствие случаев травматизма</u></p>	
<p>Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры. физкультминутки и т.д.)</p>	
<p><u>Вовлечение учащихся в кружковую работу.</u></p>	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Формирование нравственных качеств, культуры поведения Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.</p>
	<p>Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.</p>
	<p>Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию. <u>сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.</u></p>
	<p>Участие в методической работе <u>Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</u></p>
	<p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p>
	<p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p>
	<p>Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению</p>
	<p>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня</p>
	<p>Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства</p>
	<p><u>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты</u></p>
	<p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.</p>
	<p>Наполняемость и посещаемость группы продленного дня</p>
	<p>Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя</p>
	<p>Сохранение психологического климата в группе продлённого дня</p>
<p>Позитивные результаты деятельности педагога-организатора <u>Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций</u></p>	
<p><u>Наличие детской общественной организации</u></p>	
<p>Победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.</p>	
<p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.</p>	
<p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p>	
<p>Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p>	
<p>Профессиональные достижения</p>	
<p>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p>	
<p><u>Наличие публикаций</u></p>	
<p><u>Наличие обобщенного опыта работы</u></p>	
<p>Включенность в методическую работу</p>	
<p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p>	
<p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p>	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
	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

IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения

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

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

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - 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.

38. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада директора Гимназии.

39. Из специальной части ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

40. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности Гимназии.

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

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

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

№	Показатели	Условия	Количество баллов
		свыше 200 чел.	до 50
7.			
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	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
10.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
13.	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
14.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16.	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

42. На основании указанных выше показателей деятельности Гимназия относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, 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	свыше 350	до 350	до 250	до 150

43. 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 Гимназии.

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

45. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем Гимназии.

46. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в Гимназии определяется по списочному составу на начал учебного года.

47. При проведении капитального ремонта за руководителями учреждений сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем KI один год.

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

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

49. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим положением.

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

Размеры компенсационных выплат установлены с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости (процентная ставка доплаты к ставке ЕТС для непедagogического персонала)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 35 %
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
За уборку туалетов	10%
Расширенный объем работ	До 25%
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	До 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями, центрами и др.	До 0,20
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,15
за исполнение обязанностей оформителя, художника, секретаря педагогического совета	до 0,1
за руководство общественными организациями	до 0,15
Молодым специалистам	до 0,15
за организацию работы музея, комнаты боевой славы и др.	до 0,1
Учёт и хранение СБПО	до 0,15
Общественному инспектору по охране прав детства	до 0,1

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости (процентная ставка доплаты к ставке ЕТС для непедагогического персонала)
Членам ММЦ ИТ	До 0,1
За организацию внеклассной работы	До 0,2
За ведение школьного сайта	До 0,1
За исполнение обязанностей кассира	До 0,2
Организация экспериментальной работы	До 0,05