# Постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П "О новой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам" (с изменениями и дополнениями)

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П наименование настоящего постановления изложено в новой редакции, вступающей в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст наименования в предыдущей редакции*

## Постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П "О новой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам"

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

8 декабря 2008 г., 7 декабря 2009 г., 4 декабря 2013 г., 3 апреля, 24 июля 2014 г., 18 марта, 29 августа 2016 г., 6 мая, 10 августа, 19 ноября 2020 г., 6 декабря 2021 г., 15 декабря 2022 г., 19 октября 2023 г.

ГАРАНТ: См. справку об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области, в соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" и в целях совершенствования системы оплаты труда Правительство области постановляет:

1. Утвердить Методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, согласно приложению.

2. Утратил силу.

Информация об изменениях: *См. текст пункта 2*

3. Утратил силу с 1 сентября 2013 г.

Информация об изменениях: *См. текст пункта 3*

4. Утратил силу.

Информация об изменениях: *См. текст пункта 4*

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Вице-губернатор - первый заместитель
Председателя Правительства области А.Г.Бабичев

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст приложения в предыдущей редакции*

**Приложение**
**к постановлению Правительства Саратовской области**
**от 16 июня 2008 г. N 254-П**

# Методика
# формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

8 декабря 2008 г., 7 декабря 2009 г., 4 декабря 2013 г., 3 апреля, 24 июля 2014 г., 18 марта, 29 августа 2016 г., 6 мая, 10 августа 2020 г., 6 декабря 2021 г., 15 декабря 2022 г., 19 октября 2023 г.

## I. Общие положения и основные понятия

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р и применяется при определении заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - учреждения, учреждение) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, в отношении которых министерство образования области выполняет функции и полномочия учредителя, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

**базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

**стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда

работников и их поощрения за результаты труда;

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

ГАРАНТ: Об утверждении Положения о портфолио см. приказ министерства образования Саратовской области от 8 октября 2008 г. N 1900

**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 общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

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

в) количества обучающихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = М х П х Д х У, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;
N - областной норматив финансирования;
П - поправочный коэффициент для данного учреждения;
Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;
У - количество обучающихся в учреждении.

## III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

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

ФОТцст = ФОТ х ц, где:

ФОТцст - 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 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 составляет 0,5 процента от фонда оплаты труда учреждений.

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

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений приведено в приложении N 4.

## IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

6. Учреждение с учетам ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации 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 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):

ФОТоу = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоу х ш, где:

ш - коэффициент стимулирующей части.

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

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

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

б) педагогических работников (учитель, преподаватель);

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

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

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий

по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

ФОТб = ФОТб ауп + ФОТб пп + ФОТб ипп + ФОТб увп + ФОТб оп, где:

ФОТб ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТб пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;
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 педагогических работников (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

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

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

ФОТб пп = ФОТб х пп, где:

пп - доля ФОТ педагогических работников, 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 педагогических работников (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где:

с - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

15. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении

N 1.

16. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, 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 педагогических работников (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$ФОТо = ФОТаз + ФОТнз.$$

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз).

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 педагогических работников (ФОТаз).

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

$$Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{\text{сумма}_{n=1}^{11} (a \times \text{сумма}_{n=1}^{11} в) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;
52 - количество недель в календарном году;
34 - количество недель в учебном году;
ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;
a - среднегодовое количество обучающихся в классах;
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 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 педагогических работников (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением N 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 государственно-общественного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени

устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

Информация об изменениях: *Пункт 20 изменен. - Постановление Правительства Саратовской области от 15 декабря 2022 г. N 1244-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 г.*
*См. предыдущую редакцию*

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 педагогического работника, 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 педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся 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, специальные исполнительские дисциплины по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств: "Фортепиано", "Струнные инструменты", "Духовые и ударные инструменты", дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы в области искусств: "Вокальное искусство", "Инструментальное исполнительство" - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова), предметы, изучаемые по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств (групповые занятия: "Хоровое пение", "Музыкальный фольклор", "Основы хореографического искусства", "Искусство театра", "Живопись") - до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, сольфеджио, сольфеджио повышенного уровня по дополнительной общеразвивающей программе "Теоретические основы музыкального творчества", элементарная теория музыки, лекторская практика - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы, композиция, музыкальная литература, народное музыкальное творчество, беседы об искусстве, история искусства (изобразительного, театрального, хореографического) - до 1,03;

д) право, экономика, технология, музыка (слушание музыки), хоровой класс, индивидуальное сольфеджио, дополнительное сольфеджио, дополнительные общеразвивающие общеобразовательные программы в области искусств (хореография, живопись, фольклор), общее фортепиано, дирижирование - до 1,02;

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

20.1. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (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

Информация об изменениях: *Пункт 22 изменен. - Постановление Правительства Саратовской области от 15 декабря 2022 г. N 1244-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 г.*
*См. предыдущую редакцию*

22. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

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

О - оклад педагогического работника;
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 соответствующем уровне обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов на соответствующем уровне обучения. При расчете окладов педагогических работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области "Музыкально-эстетический лицей имени Альфреда Гарриевича Шнитке" используется средняя наполняемость классов из расчета 24 обучающихся по предмету в каждом классе;
А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;
К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
И - повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;
Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2 к настоящей Методике);
П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

Информация об изменениях: *Приложение дополнено главой VII. - Постановление Правительства Саратовской области от 15 декабря 2022 г. N 1244-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 г.*

## VII. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с приемом объектов муниципальной собственности в государственную собственность Саратовской области

23. В случае если установленные в связи с приемом объектов муниципальной собственности в государственную собственность Саратовской области оклады работников учреждения ($О_н$)

оказываются ниже окладов, установленных до приема объектов муниципальной собственности в государственную собственность Саратовской области ($О_{ст}$),

работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница должностных окладов (Р), исчисляемая по формуле:

$$Р=О_{ст}-О_{н}$$

## VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

Информация об изменениях: *Пункт 24 изменен с 20 октября 2023 г. - Постановление Правительства Саратовской области от 19 октября 2023 г. N 949-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 г.*
*См. предыдущую редакцию*

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

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

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

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам дошкольных групп общеобразовательных учреждений, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и

физических лиц (далее - среднемесячный доход от трудовой деятельности) согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационных категорий (квалификационной категории) "педагог-наставник" и/или "педагог-методист", и соответствующим критериям, определяемым исполнительным органом области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости, устанавливается ежемесячная выплата, определяемая из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника пропорционально отработанному времени в месяце.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений области устанавливается выплата за работу в сельской местности отдаленных районов области в размере 13 процентов от среднемесячного дохода от трудовой деятельности согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год.

В целях настоящего постановления отдаленными районами области являются муниципальные образования области, имеющие большую площадь при низкой численности населения (не более 22,3 жителя на 1 кв.км): Александрово-Гайский, Аркадакский, Дергачевский, Духовницкий, Ивантеевский, Краснопартизанский, Новоузенский, Озинский, Перелюбский, Пугачевский, Романовский, Ртищевский, Самойловский, Турковский, Хвалынский муниципальные районы области.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений области устанавливается выплата за ведение предметов: физика, химия, математика, информатика (по основной должности) на территории городов муниципальных образований области с численностью населения более 20 тысяч человек (г. Саратов, г. Энгельс, г. Балаково, г. Балашов, г. Вольск, г. Пугачев, г. Ртищево, г. Маркс, г. Петровск, г. Красноармейск, г. Аткарск) в размере 10 процентов от среднемесячного дохода от трудовой деятельности согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год.

Информация об изменениях: *Пункт 25 изменен. - Постановление Правительства Саратовской области от 6 мая 2020 г. N 359-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 6 мая 2020 г.*
*См. предыдущую редакцию*

25. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью шестой пункта 24 настоящей Методики, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся;

в) воспитание обучающихся.

26. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих 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 государственно-общественного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях N 3, 5.

## IX. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

Информация об изменениях:

Информация об изменениях: *Пункт 27 изменен. - Постановление Правительства Саратовской области от 6 мая 2020 г. N 359-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 6 мая 2020 г.*
*См. предыдущую редакцию*

27. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда по следующей формуле:

$$О_{р}=О_{пср}\times К, \text{ где:}$$

$О_{р}$ - оклад руководителя учреждения;

$О_{пср}$ - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящего раздела), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$О_{вр}=О_{ппср}\times К, \text{ где:}$$

$О_{вр}$ - оклад руководителя вновь созданного учреждения;

$О_{ппср}$ - плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящей Методики).

28. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от 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 в Саратовской области".

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

К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и 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:

| N п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1. | Численность обучающихся в учреждении, из них: | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| | дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; | | 0,5 |
| | дети с ограниченными возможностями здоровья | | 0,5 |
| 2. | Численность работников в учреждении | из расчета за каждого работника; | 1 |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию; | 0,5 |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию; | 1 |
| | | дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень; | 1,5 |
| | | дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива; | 5 |
| | | от 5 до 10 процентов; | 10 |
| | | от 10 до 20 процентов; | 15 |
| | | свыше 20 процентов | 20 |
| 3. | Количество реализуемых образовательных программ | из расчета за каждую программу | 10 |
| 4. | Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда | из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда | 0,1 |
| 5. | Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов | из расчета за каждый класс | 10 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6. | Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета | из расчета за каждый вид | 10 |
| 7. | Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц | наличие | 20 |
| 8. | Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских | из расчета за каждую | 10 |
| 9. | Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты | из расчета за каждую | 10 |
| 10. | Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы) | из расчета за каждую форму | 10 |
| 11. | Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети | из расчета за каждый вид | 10 |
| 12. | Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов | из расчета за каждый вид | 10, но не более 20 |
| 13. | Наличие собственной котельной | наличие | 10 |
| 14. | Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| 15. | Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникацион-ной сети Интернет | наличие | 10 |
| 16. | Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей | из расчета за каждое структурное подразделение | 10<br>20 |
| 17. | Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики | из расчета за каждого студента | 0,5 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | студентов профессиональных образовательных организаций | | |
| 18. | Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении | обеспечено | 10 |
| 19. | Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней | наличие | 10 |
| 20. | Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся | за наличие до 4 групп,<br>4 и более группы | 10<br>30 |
| 21. | Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |

**Примечание:** При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

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:

| Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
|---|---|---|---|
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 350 | до 350 включительно | до 250 включительно | до 150 включительно |

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.

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

Информация об изменениях:

Информация об изменениях: *Пункт 38 изменен. - Постановление Правительства Саратовской области от 10 августа 2020 г. N 676-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 6 мая 2020 г.*
*См. предыдущую редакцию*

38. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала автономных, бюджетных и казенных учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников казенных и бюджетных учреждений образования области.

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

Информация об изменениях: *Приложение 1 изменено с 6 декабря 2021 г. - Постановление Правительства Саратовской области от 6 декабря 2021 г. N 1054-П*
*См. предыдущую редакцию*

**Приложение N 1**
**к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам**

## Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

7 декабря 2009 г., 3 апреля, 24 июля 2014 г., 29 августа 2016 г., 10 августа 2020 г., 6 декабря 2021 г.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа 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 к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
|---|---|
| 1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | |
| За работу с вредными и (или) опасными условиями труда | в соответствии со ст. 147 ТК РФ |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| за работу в ночное время | не менее 0,35 |

| | |
|---|---|
| за работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,30 |
| за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом | 0,25 |
| 3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника | |
| За проверку письменных работ в школах | |
| за проверку письменных работ в 1-4 классах | 0,10 |
| за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах | 0,15 |
| за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению | 0,10 |
| за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии | 0,05 |
| за заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| за заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| при наличии комбинированных мастерских | 0,35 |
| за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях | 0,25 |
| за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов) | до 1,0 |
| за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) | до 0,20 |
| за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники | 0,05 за каждый работающий компьютер |
| за руководство школьными методическими объединениями | 0,10 |
| за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству | до 0,15 |

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода, - 100 рублей;

в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений каждому общеобразовательному учреждению ($W_{fkr\ i}$) определяется по формуле:

$$W_{fkr\ i}=W_{кр}\times Р_{к\ i}\times Н_{1\ i}\times N_{м}\times К_{с}, \text{ где:}$$

$W_{кр}$ - 5000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах);

$Р_{к\ i}$ - районный коэффициент;

$Н_{1\ i}$ - прогнозируемая численность педагогических работников i-го общеобразовательного учреждения, получающих вознаграждение за классное руководство.

Показатель численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, рассчитывается по результатам предварительного комплектования классов (классов-комплектов) на очередной учебный год с последующим уточнением численности педагогических работников общеобразовательных учреждений, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

$N_{м}$ - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за классное руководство;

$К_{с}$ - коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст приложения в предыдущей редакции*

**Приложение N 2**
**к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам**

## Примерное положение
## по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

7 декабря 2009 г., 3 апреля 2014 г., 29 августа 2016 г.

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

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

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

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

Днз = сумма (от i = 1 до 6) Стп x Часi x Уi x А x Кi

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
Часi - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;
Уi - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;
А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;
Кi - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

### Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

| N (i) | Составляющая неаудиторной занятости | Коэффициент (Кi) |
|---|---|---|
| 1. | Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий) | до 1 |
| 2. | Проведение родительских собраний и работа с родителями | до 1 |
| 3. | Кружковая работа | до 1 |
| 4. | Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. | до 1,2-1,5 |
| 5. | Консультации и дополнительные занятия с обучающимися | до 0,5 |
| 6. | Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам | до 0,03 |
| | | |

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

Во избежание перегрузки педагогических работников и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст приложения в предыдущей редакции*

**Приложение N 3**
**к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам**

## Примерное положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

29 августа 2016 г.

### I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

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 примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их

расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

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

10. Работники учреждения самостоятельно, 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 государственно-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 педагогических работников 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 педагогических работников регламентируют следующие документы:

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 учреждения;

региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников

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 педагогическому работнику.

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 производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. 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 оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

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

| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Уровень предоставляемого содержания образования | Максимальный балл по критерию 1-16 | | | | | |
| | | 1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам углубленного изучения предмета | | | | | |
| | | 0 | до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | Выставляется максимально возможный балл |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | 2) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), занимающихся по программам профильного уровня (от обучающихся 10-11 классов) | | | | | |
| | | 0 | до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | 3) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), 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 педагогического работника), занимающихся по адаптированным образовательным программам (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 педагогического работника, 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 педагогического работника), занимающихся по программам | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | развивающего обучения (педагогические работники начальной школы) | | | | | |
| | | 0 | до 40% | 40-59% | 60%-79% | 80-100% | |
| | | 0 | 2 | 6 | 12 | 16 | |
| | | 7) Участие педагогического работника 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 профессиональной культуры педагогического работника | Максимальный балл по критерию 2-15 | | | | | |
| | | 1) Доля обучающихся (у данного педагогического работника), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне | | | | | выставляется максимальный 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 учебно-методических комплектов | использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостояте- | использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) | использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке | наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | выставляется средний балл |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | льно разработанных | | | | |
| | | 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 педагогического работника), 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 педагогического работника), 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, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | менее 70 | 70-79% | 80-90% | более 100% | | |
| | | 0 | 5 | 12 | 17 | | |
| | | 2) Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагогического работника), 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 педагогического работника 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 педагогического работника 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 педагогического работника, 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 по преподаваемым предметам | 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 участия в предметных олимпиадах | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 | школьный | муниципа-льный | региональ-ный | 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 | муниципа-льный | региональ-ный | 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 | |
| 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 | муниципа-льный | региональ-ный | 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 | муниципа- | региональ- | более | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | льный | ный | 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 | муниципа-льный | региональ-ный | более высокий (зональный, всероссий-ский) | |
| | | 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 педагогического работника подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогических работников по школе | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел. | в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки | количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе | количество превышает средний показатель по данному направлению по школе | | |
| | | 6 | 12 | 12 | 16 | | |
| | | 8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному | | | | | выставляется максимальный |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | направлению у данного педагогического работника), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней | | | | возможный балл |
| | | 10-29% | 30-39% | 40-50% | более 50% | |
| | | 5 | 8 | 12 | 16 | |
| | | Один обучающийся учитывается 1 раз | | | | |
| | | 9) Признание высокого профессионализма педагогического работника обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы) | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | 30-49% | 50-69% | 70-100% | | |
| | | 5 | 8 | 16 | | |
| | | 10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | мене 50% | 50-79% | 80-100% | отсутствие конфликтных ситуаций | |
| | | 0 | 8 | 12 | 16 | |
| Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету): | | | | | | |
| 5. | Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя | Максимальный балл по критерию 5-15 | | | | |
| | | 1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | 30-49% | 50-69% | 70-100% | | |
| | | 5 | 8 | 15 | | |
| | | 2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | 30-49% | 50-69% | 70-100% | | |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 8 | | 15 | | |
| 3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 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 обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | менее 20% | 20%-39% | 40%-59% | 60%-79% | 80% и более | |
| | | 0 | 4 | 8 | 12 | 15 | |
| | | 9) Доля обучающихся 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 обучающихся 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 педагогического работника в методической и научно-исследователь-ской 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 | муниципа-льный | региональ-ный | более высокий | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 3 | 7 | 12 | 16 | |
| | | 2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | школьный | муниципа-льный | региональ-ный | 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 | муниципа-льный | региональ-ный | более высокий | |
| | | 0 | 3, руководитель - 5 | 7, руководи-тель - 9 | 12, руководи-тель - 14 | 16, руководи-тель - 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 | муниципа-льный | региональ-ный | 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 | муниципаль-ной | региональной | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2 - член,<br>3 - руководитель | 3 - член,<br>4 - руководитель | 4 - член,<br>5 - руководитель | |
| | | 2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России" | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | школьной | муниципальной | региональной | |
| | | 2 - член,<br>3 - руководитель | 3 - член,<br>4 - руководитель | 4 - член,<br>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,<br>3 - руководитель | 3 - член,<br>4 - руководитель | 4 - член,<br>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) | | | | | |

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст приложения в предыдущей редакции*

**Приложение N 4**
**к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам**

## Положение
## о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

29 августа 2016 г., 6 мая 2020 г.

### 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. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

### II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

достижение обучающимися 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 педагогических работников 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 обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;

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

занятость обучающихся 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 обучающихся в учреждении:

высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (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 учреждений (далее - комиссия) из числа представителей учредителя, профсоюзных органов, общественности (по согласованию) и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

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

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

## IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем 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 максимальное количество баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из установленной заработной платы руководителя учреждения с учетом стимулирующих выплат.

Информация об изменениях: *Приложение 4 дополнено пунктом 13. - Постановление Правительства Саратовской области от 6 мая 2020 г. N 359-П*
*Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 6 мая 2020 г.*

13. Стимулирующая выплата руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается в размере 10 процентов от оклада на срок до установления стимулирующей выплаты по показателям деятельности учреждения, являющимся основанием для стимулирования руководителей.

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

| N п/п | Критерии | Показатели | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Достижение высокого качества и доступности общего образования | Максимальный балл по критерию 1-30 | | | | | |
| | | 1) Доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | до 40% | 40-59% | 60-79% | 80-100% | | |
| | | 0 | 10 | 25 | 30 | | |
| | | 2) Доля обучающихся 11-х классов, получивших аттестат о полном общем образовании | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | до 80% | 80-89% | 90-99% | 100% | | |
| | | 0 | 10 | 25 | 30 | | |
| | | 3) Доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам | | | | | выставляется максимальный балл |
| | | до 10 % | | 10% и более | | | |
| | | 0 | | 30 | | | |
| | | 4) Качество знаний обучающихся (в среднем по 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 максимальный балл |
| имеется хотя бы один класс | менее 50% | 50-75% | Более 75% | |
| 5 | 15 | 25 | 30 | |
| 8) Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения | | | | 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) | | | | выставляется максимальный балл |
| 0 | 1-5% | 6-19% | более 20% | |
| 0 | 10 | 20 | 30 | |
| 10) Динамика контингента | | | | 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) | | | | 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 | | | | выставляется максимальный балл |
| | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | да | | нет | | | |
| | | 30 | | 0 | | | |
| Итого по критерию 1: | | | | | | | |
| 2. | Обеспечение современных условий организации образовательного процесса | Максимальный балл по критерию 2-30 | | | | | |
| | | 1) Наличие вакансий | | | | | выставляется максимальный балл |
| | | Да | | Нет | | | |
| | | 0 | | 30 | | | |
| | | 2) Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | | | | | выставляется максимальный 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 педагогических работников, 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 педагогических работников, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года | | | | | |
| | | а) доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года | | | | | выставляется максимальный возможный балл |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 | | ежегодно 1 педагогический работник и более (муниципальный уровень) | | ежегодно 1 педагогический работник и более (региональный уровень) | |
| 0 | | 10 | | 30 | |
| б) доля педагогических работников, участвующих в конференциях | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| 0 | 0-20% | 20-40% | 40-70% | свыше 70% | |
| 0 | 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 | |
| 6) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета | | | | | |
| канализация | | горячее и холодное водоснабжение | пищеблок | лицензирован-ный медкабинет | выставляется сумма 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 обучающихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам обучающихся к лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) | | | | | |
| Компьютерные | | Спортивный зал | Кабинет физики | Кабинет химии | выставляется сумма |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| классы | | | | | 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 педагогических работников, 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 педагогического работника | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| >8 | 6-8 | 4-5 | 2-3 | 0-1 | |
| 0 | 4 | 8 | 20 | 0 | |
| в) доля обучающихся, 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 обучающимися и педагогическими работниками 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 обучающихся, 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 обучающихся - 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 учреждения в местном сообществе | Максимальный балл по критерию 4-10 | | | | | |
| | | 1) Доля обучающихся, 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 | |
| | | 2) Число положительных публикаций в СМИ за отчетный период | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | 0 | 1 | 2-5 | 5-10 | более 10 | |
| | | 0 | 2 | 4 | 8 | 10 | |
| | | 3) Наличие общественной организации выпускников | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | да | | нет | | | |
| | | 10 | | 0 | | | |
| | | 4) Количество мероприятий с активным участием родителей | | | | | выставляется максимальный 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) | | | | выставляется максимально возможный балл |
| | | да | | нет | | |
| | | 0 | | 10 | | |
| Итого по критерию 4: | | | | | | |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | Максимальный балл по критерию 5-15 | | | | |
| | | 1) Наличие автоматизированной системы управления | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | да | | нет | | |
| | | 2) Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | да | | нет | | |
| | | 15 | | 0 | | |
| | | 3) Размещение на официальном сайте по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в установленные сроки государственного задания, отчета о выполнении государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) учреждениями и другой информации, перечень которой определен законодательством | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | да | | нет | | |
| | | 15 | | 0 | | |
| | | 4) Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | | | | выставляется максимальный |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | возможный балл |
| | | да | | нет | | | |
| | | 0 | | 15 | | | |
| | | 5) Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования | | | | | выставляется максимальный возможный балл |
| | | наличие | | отсутствие | | | |
| | | 0 | | 15 | | | |
| | | 6) Доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период | | | | | выставляется максимальный 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): | | | | | | |

Информация об изменениях: *Постановлением Правительства Саратовской области от 29 августа 2016 г. N 457-П в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2016 г.*
*См. текст приложения в предыдущей редакции*

**Приложение N 5**
**к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам**

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

**С изменениями и дополнениями от:**

**С изменениями и дополнениями от:**

29 августа 2016 г., 6 декабря 2021 г.

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

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

Информация об изменениях: *Пункт 3 изменен с 6 декабря 2021 г. - Постановление Правительства Саратовской области от 6 декабря 2021 г. N 1054-П*
*См. предыдущую редакцию*

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

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

| Наименование должности | Критерии оценки результативности профессиональной деятельности |
|---|---|
| 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 обучающихся |
| | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| | качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| | сохранение контингента обучающихся 10-11 классов |
| | высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |
| | поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Социальный педагог | позитивные результаты деятельности социального педагога: |
| | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися |
| | результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога |
| | охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода |
| | охват обучающихся, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода, и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время |
| | обеспечение обучающихся, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода, и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы |
| | работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей |
| | оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода, 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<br>наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога |
| | награждение:<br>региональный уровень;<br>уровень учреждения |
| | Взаимодействие с субъектами профилактики<br>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 занятий в группе продлённого дня |
| | участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий |
| | наличие портфолио воспитателя |
| | использование современных педагогических технологий |
| | положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся) |
| | Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.<br>Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся<br>отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня |
| | отсутствие случаев травматизма |
| | применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.) |
| | вовлечение обучающихся в кружковую работу |
| | Формирование нравственных качеств, культуры поведения<br>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 обучающихся, национального самосознания, воспитание |

| | |
|---|---|
| | бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов |
| | Участие в методической работе<br>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<br>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<br>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<br>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<br>победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора |
| | наличие публикаций |
| | наличие обобщенного опыта работы |
| | Включенность в методическую работу<br>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 обучающихся |
| 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 |