11.08.2022 г. 252-п

О внесении изменений в постановление

администрации Балашовского муниципального

района №502-п от 31.12.2019г.

«О новой системе оплаты труда работников

муниципальных учреждений Балашовского

муниципального района, 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»

В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Уставом Балашовского муниципального района и в целях совершенствования системы оплаты труда, администрация Балашовского муниципального района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в постановление администрации Балашовского муниципального района от 31.12.2019 г. № 502-п «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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», изложив Методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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 к настоящему постановлению.
2. Отделу информации и общественных отношений администрации Балашовского муниципального района (Александрова Е.В.) направить на опубликование настоящее постановление в газету «Балашовская правда», разместить на официальном сайте МАУ «Информационное агентство «Балашов» [www.balashov-tv.ru](http://www.balashov-tv.ru), разместить на официальном сайте администрации Балашовского муниципального района www.baladmin.ru.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 года.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Балашовского муниципального района по социальным вопросам О.А. Дубовенко.

**Глава Балашовского**

**муниципального района П.М. Петраков**

Приложение к постановлению

администрации Балашовского

муниципального района

от 11.08.2022 г. № 252-п\_

**Методика
формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, 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**

**I. Общие положения**

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 № 2190-р и применяется при определении заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района (далее - учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

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;

**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:

* 1. областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее — норматива финансирования);
	2. количества обучающихся в учреждении;
	3. 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.

1. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

**,**

где:

*ФОТ* — фонд оплаты труда учреждения;

*N* — областной норматив финансирования;

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

*У* — количество обучающихся в учреждении.

*К1* — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

*К2* — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности;

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

1. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$ФОТ\_{цст}=ФОТ\*Ц$$

где:

*ФОТцст* — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

*ФОТ* — фонд оплаты труда учреждений;

*Ц* — размер доли отчислений в централизованный фонд.

1. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений составляет 0,5% от фонда оплаты труда, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учредителем.

Примерное Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений приведено в [приложении](#sub_1400) № 5.

**IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

1. Учреждение с учетом 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.

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

$$ФОТ\_{оу}=ФОТ\_{б}+ФОТ\_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ\_{ст}=ФОТ\_{оу}\*ш$**,**

где:

*ш* — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 1.

1. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента в общеобразовательных учреждениях — 0,2; в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД — 0,1.
2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:
	* + административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
		+ педагогические работники (учитель, преподаватель);
		+ иные категории педагогические работники (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
		+ учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
		+ обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$ФОТ\_{б}=ФОТ\_{б\_{ауп}}+ФОТ\_{б\_{пп}}+ФОТ\_{б\_{ипп}}+ФОТ\_{б\_{увп}}+ФОТ\_{б\_{оп}}$**,**

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.

1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, 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-вспомога-тельного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$ФОТ\_{б\_{пп}}=ФОТ\_{б}\*ПП$**,**

где:

*ПП* — доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

Значение ПП — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях, 75% — в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 80% — в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД.

1. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.
2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
3. 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.
4. 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**

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (*ФОТпп*), состоит из общей части (*ФОТо*) и специальной части (*ФОТс*);

$$ФОТ\_{пп}=ФОТ\_{о}+ФОТ\_{с}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$ФОТ\_{с}=ФОТ\_{пп}\*с$**,**

где:

*с* — коэффициент размера специальной части *ФОТпп*.

1. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

1. 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 №](#sub_1100)3.
2. 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*):

$$ФОТ\_{о}=ФОТ\_{аз}+ФОТ\_{нз}$$

Порядок распределения *ФОТнз* определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа 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*).

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

$С\_{тп}=\frac{ФОТ\_{аз}\*34}{\sum\_{n=1}^{11}(а\*в)\_{n}\*52}$**,**

где:

*Стп* — стоимость 1 ученико-часа;

*52* — количество недель в календарном году;

*34* — количество недель в учебном году;

*ФОТаз* — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

*a* — среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

*n* = 1-11 классы.

1. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.
2. 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 № 2 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».
3. 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 педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);
		+ специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

* + - * предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;
			* предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) — до 1,05;
			* русский язык, родной язык (русский), литература, родная литература (русская), иностранный язык, математика (алгебра, геометрия) — до 1,04;
			* история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы — до 1,03;
			* право, экономика, технология — до 1,02;
			* астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

Для предметов, не перечисленных в настоящем перечне, устанавливается коэффициент сложности равным 1,0

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

22.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в аналогичных размерах при осуществлении индивидуального обучения на дому.

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

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

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

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

**VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно**

**осуществляющих учебный процесс**

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

$О=С\_{тп}\*Ч\_{аз}\*У\*А\*К\*И+Д\_{нз}+П$,

где:

*О* — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

*У* — количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении (филиале, структурном подразделении)[[1]](#footnote-1) рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале, структурном подразделении);

*А* — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

*И -* повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным, адаптированным образовательным программам;

*Днз* — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

*П* — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

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

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

1. 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.
		- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

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 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 приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

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 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

1. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью шестой пункту 23 настоящей Методики, являются:
	* + 1. качество обучения;
			2. здоровье обучающихся;
			3. воспитание обучающихся.
2. 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 учреждения, действующей на основании локальных нормативных актов учреждения по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях 4, 6.

**VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения**

1. 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:

$О\_{р}=О\_{пср}\*К$,

где:

*Ор* — оклад руководителя учреждения;

*Опср* — 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 образовательных 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:

$$О\_{вр}=О\_{ппср}\*К$$

где:

*Овр* — оклад руководителя вновь созданного учреждения;

*Опср* — 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).

1. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Оклады заведующих филиалами (структурными подразделениями) учреждений устанавливаются руководителем учреждения в размере 50 процентов от окладов руководителей этих учреждений.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VII Методики.

1. 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».
2. 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.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов | ВСЕГО баллов |
|  | 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 |  |
|  | 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 |  |
|  | Количество реализуемых образовательных программ | из расчета за каждую программу | 10 |  |
|  | Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам спецоценки рабочих мест) | из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда | 0,1 |  |
|  | Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов | из расчета за каждый класс | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета | из расчета за каждый вид | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц | наличие | 20 |  |
|  | Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских | из расчета за каждую | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты | из расчета за каждую | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы) | из расчета за каждую форму | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети | из расчета за каждый вид | 10 |  |
|  | 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 |  |
|  | Наличие собственной котельной | наличие | 10 |  |
|  | 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 |  |
|  | Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | наличие | 10 |  |
|  | Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей | из расчета за каждое структурное подразделение | 1020 |  |
|  | Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций | из расчета за каждого студента | 0,5 |  |
|  | Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении | обеспечено | 10 |  |
|  | Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней | наличие | 10 |  |
|  | Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся | за наличие до 4 групп, | 10 |  |
| 4 и более группы | 30 |  |
|  | Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |  |
|  | Организация подвоза учащихся | из расчета за каждый маршрут | 15 |  |

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

1. 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 следующими таблицами:

Таблица 1.

|  |
| --- |
| **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 |

1. Группа по оплате труда руководящих работников определяется Управлением образования БМР 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.

1. 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.
2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.
3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.
4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**IX. Оплата труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Балашовского муниципального района Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.
2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктом 26 раздела VII](#sub_826) Методики.

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

**Приложение** № 1

к [методике](#sub_1000) формирования фонда оплаты

труда и заработной платы работников

муниципальных учреждений

Балашовского муниципального района

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений:

*ФОТоу*

*ФОТб* = 80%

*ФОТст* = 20%

*ФОТб ауп* + *ФОТб ипп*+ *ФОТб увп* + *ФОТб оп* = 30%

*ФОТпп* = 70%

*ФОТо* = 75%

*ФОТс* = 25%

*ФОТаз* = 85,5%

*ФОТнз* = 14,5%

*ФОТпп* = 70%

*ФОТб ауп* + *ФОТб ипп*+ *ФОТб увп* + *ФОТб оп* = 30%

1. Распределение фонда оплаты труда в учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД:

*ФОТоу*

*ФОТб* = 90%

*ФОТст* = 10%

*ФОТб ауп* + *ФОТб ипп*+ *ФОТб увп* + *ФОТб оп* = 20%

*ФОТпп* = 80%

*ФОТо* = 75%

*ФОТс* = 25%

*ФОТаз* = 85,5%

*ФОТнз* = 14,5%

*ФОТпп* = 80%

*ФОТб ауп* + *ФОТб ипп*+ *ФОТб увп* + *ФОТб оп* = 20%

**Приложение № 2**

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, 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
 | до 0,10 |
| * за проверку письменных работ по следующим предметам в 5-11 классах:

русский язык, родной язык (русский), литература, родная литература (русская)  | до 0,15 |
| * за проверку письменных работ по следующим предметам:

иностранный язык, математика (алгебра, геометрия), черчение | до 0,10 |
| * за проверку письменных работ по следующим предметам:

история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия  | до 0,05 |
| за заведование кабинетами, лабораториями | до 0,10 |
| за заведование учебными мастерскими | до 0,20 |
| при наличии комбинированных мастерских | до 0,35 |
| за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждениях | до 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  | до 0,05 за каждый компьютер |
| за руководство школьными методическими объединениями | до 0,10 |
| за руководство районными методическими объединениями | до 0,15 |
| за ведение делопроизводства  | 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 с девиантным (общественно опасным) поведением - 100 рублей;

в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата 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 (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

**Приложение № 3**

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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**

Доплата за неаудиторную занятость (*Днз*) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

1. осуществление функций классного руководителя;
2. консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
3. 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:

$Д\_{нз}=\sum\_{i=1}^{6}С\_{тп}\*У\_{i}\*Ч\_{аз\_{i}}\*А\*К\_{i}$,

где:

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

*Уi* — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

*Чазi* — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

*А* — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

*Кi* — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

**Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ (i)** | **Составляющая неаудиторной занятости** | **Коэффициент (*Ki*)** |
| 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 участников (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.

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

Приложение № 4

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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**

# 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](http://mobileonline.garant.ru/document?id=12025268&sub=6000) Российской Федерации, [Федеральным законом](http://mobileonline.garant.ru/document?id=70191362&sub=0) «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 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

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы управления учреждения создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (Отчетный период устанавливается с 01 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года), заполняют портфолио результатов своей деятельности.
3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов управления до 01 сентября текущего года.
4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

# III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

1. 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.
1. 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.
1. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.
2. Структура оценки состоит из 7 блоков.
3. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
4. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

# IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.
2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.
3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно.

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

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в локальных нормативны актах учреждения.

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

**Приложение № 5**

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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 централизованного фонда**

**стимулирования руководителей учреждений**

# I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

# II. Условия стимулирования

1. 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.
1. 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.
1. 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.
1. 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.
1. 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;
* призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.
1. 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.).
1. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

# III. Порядок стимулирования

1. 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

1. 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 на количество баллов всех руководителей.

1. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно.

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.

**V. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Индикаторы и их вес в баллах** | **Подтверждающие документы** | **Самооценка** | **Оценка****эксперта** |
| ***Критерий I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования*** |
| **1** | Доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовую отметку на Всероссийских проверочных работах | 80-100% -3,60-79%-2,40-59% - 1,до 40% - 0 | Информация, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **2** | Доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на государственной итоговой аттестации по всем сдаваемым предметам | 80-100% -3,60-79%-2,40-59% - 1,до 40% - 0 | Информация, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **3** | Доля обучающихся 9-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат об основном общем образовании (на 1 сентября текущего года) | 100% - 3,менее 100% - 0 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **4** | Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением, на начало текущего учебного года, в общем числе обучающихся 10-11 классов | 100%- 3,более 75% -2,от 50до 75% -1 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **5** | Отношение среднего балла ЕГЭ по обязательным предметам (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет)у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ | менее 2 - 3,от 2 до 3-1.более 3- 0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **6** | Достижение минимального количества баллов 100% участников ЕГЭ по предметам по выбору | по 4 и более предметам-3, по 3 преметам-2,по 2предметам-1(выставляется мах возможный балл) | Справка, подписанная руководителем, копия протокола проверки(стр.- |  |  |
| **7** | Результаты сдачи обучающимися 11(12) классов ЕГЭ по предметам по выбору | более трети обучающихся, сдававших ЕГЭ по предметам по выбору получили за каждый экзамен:70 и более баллов- 3,от 60 до 70баллов-2.  | Справка, подписанная руководителем, копия протокола проверки(стр.- |  |  |
| **8** | Доля обучающихся 11(12)-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат о среднем общем образовании (на 1 сентября текущего года) | 100% - 3,менее 100% - 0 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **9** | Доля обучающихся 11 классов, награжденных медалью «За особые успехи в учении», набравших по всем предметам, сданным в форме ЕГЭ, 70 и более баллов | 100% -3,менее 100%-0 | Справка, подписанная руководителем,копия протокола проверки (стр.- |  |  |
| **10** | Для участников школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников | до 40%-0,40%-50% -1,Более 50%-2 | Справка , подписанная руководителем |  |  |
| **11** | Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников(наличие призеров и победителей) | российский уровень-3,региональный уровень-2, муниципальный уровень-1(выставляется мах возможный балл) | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **Итого по критерию I** | **32баллов** |  |  |  |
| ***Критерий II: Обеспечение современных условий организации образовательного процесса*** |
| **1.** | Наличие в учреждении работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока | да - 1,нет - 0 | Копия акта приемки ОУ (стр.- |  |  |
| **2.** | Наличие в оперативном управлении более одного учебного корпуса | да – 0,5 (за каждый корпус),нет - 0 | Справка, подписанная руководителем (стр.- |  |  |
| **3.** | Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, специализированой охраны, системы видеонаблюдения, оборудования «Стрелец - Мониторинг» | да -0,5(за каждый вид), нет-0 | Справка, копии договоров на обслуживание(стр.- |  |  |
| **4.** | Наличие в ОУ медицинского кабинета, имеющего санитарно-эпидемиологическое заключение  | да - 1,нет - 0 | Копия заключения(стр.- |  |  |
| **5.** | Наличие в учреждении кабинета физики, кабинета химии, соответствующим современным требованиям | да - 1(за каждый кабинет),нет- 0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **6.** | Доля обучающихся, обеспеченных полным комплектом учебников из фонда образовательного учреждения | да -1,нет-0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **7.** | Наличие пункта проведения экзамена в период проведения государственной итоговой аттестации | да -5,нет-0 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **8.** | Проведение на базе образовательного учреждения различных мероприятий (семинары, олимпиады школьников, конференции, соревнования, конкурсы «Моя физика», «Я исследователь») | региональный уровень-3,муниципальный уровень-2(выставляется мах возможный балл) | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **Итого по критерию II** | **16** |  |  |  |
| ***Критерий III: Кадровый потенциал образовательного учреждения*** |
| **1** | Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующее образование и преподающих предметы по специальности | 100% - 3,свыше 80% -2, 70%-80% -1,менее 70%- 0 | Список педагогических работников с указанием специальности по диплому и преподаваемого предмета (стр.- |  |  |
| **2** | Наличие в ОУ педагога-психолога, социального педагога, логопеда | да - 1 (за каждую должность),нет - 0 | Выписка из штатного расписания (стр.- |  |  |
| **3** | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию  | свыше 50% -3,30%-50%-2,10%-30%-1,менее 10 %-0 | Справка, копии аттестационных листов(стр.- |  |  |
| **4** | Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию | свыше 70%-3,40%-70%-2,20%-40%-1,менее 20% - 0 | Справка, копии аттестационных листов(стр.- |  |  |
| **5** | Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку в течение последних 3 лет | 100% - 3,более 80 -2,60%-80% -1,менее 60%-0 | Справка, копии удостоверений(стр.- |  |  |
| **6** | Доля педагогических работников в возрасте до 30лет (на начало текущего учебного года) в общей численности педагогических работников  | свыше 40% -3,30%-40% -2,20%-30% -1,менее 20% - 0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **7** | Наличие педагогических работников, привлекаемых в качестве **экспертов** (членов предметных комиссий, членов жюри и т.п.) при проведении ГИА, итогового сочинения (изложения), всероссийской олимпиады школьников, научно - практических конференций | да -2,нет-0 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **8** | Участие педагогических работников в очных конкурсах профессионального мастерства(победители и призеры) | всероссийский уровень -3, региональный уровень -2, муниципальный уровень-1,наличие участников-0,5(выставляется мах возможный балл) | Подтверждающий документ участия педагогов в конкурсах(стр.- |  |  |
| **9** | Доля педагогических работников, лично представивших свой опыт в рамках муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий (открытые уроки, мероприятия, мастер классы и т.п) | более 50% -3,от 30% - 50% -2,от 10%-30%-1 | Подтверждающий документ участия педагогов (стр.- |  |  |
| **Итого по критерию III** | **26** |  |  |  |
| ***Критерий IV: Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса***  |
| **1** | Наличие в образовательной организации комплексных программ оздоровления (на начало текущего года) | Да-2,нет -0 | Копии программ |  |  |
| **2** | Доля обучающихся образовательного учреждения, получающих горячее питание в школьной столовой | более 90%- 2,50%-90% -1, менее 50%-0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **3** | Наличие зафиксированных несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися и работниками | нет-2, да-0 | Справка, подписанная руководителем(стр.- |  |  |
| **4** | Организация работы в летний период лагеря с дневным пребыванием детей | 2 смены-2,1смена-1 | Выписка из приказа(стр.- |  |  |
| **5** | Результативность выполнения обучающимися нормативов ВФСК «ГТО» (наличие знаков) | Да -3,нет -0 | Справка, подписанная руководителем (стр.- |  |  |
| **Итого по критерию IV** | **11** |  |  |  |
| ***Критерий V: Формирование системы воспитательной работы*** |
| **1** | Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН, КДН (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года) | снижение или отсутствие -3,сохранение -1,увеличение - 0 | Справка, подписанная инспектором ОДН(стр.- |  |  |
| **2** | Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках и секциях в общем числе обучающихся образовательного учреждения (на начало текущего года) | свыше 50% - 3,от 40% до 50%-2,20% -40% -1 | Информация о кружках и секциях(стр.- |  |  |
| **3** | Доля обучающихся, занимающихся в творческих объединениях, кружках действующих в учреждении (за исключением внеурочной деятельности, предусмотренной учебным планом) | более 50%-3,40%-50% - 2,20%-40% -1 | Информация о кружковой занятости(стр.- |  |  |
| **4** | Участие в очных интеллектуальных конкурсных мероприятиях (победители и призеры) | всероссийский уровень-3,региональный уровень-2,муниципальный уровень-1,участие -0,5(выставляется мах возможный балл) | Копия диплома(стр.- |  |  |
| **5** | Участие в мероприятиях художественно - эстетической направленности (победители и призеры) | всероссийский уровень-3,региональный уровень-2,муниципальный уровень-1,участие -0,5(выставляется мах возможный балл) | Копия диплома(стр.- |  |  |
| **6** | Участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической , туристско-краеведческой направленности (победители и призеры) | всероссийский уровень-3,региональный уровень-2,муниципальный уровень-1,участие -0,5(выставляется мах возможный балл) | Копия диплома(стр.- |  |  |
| **7** | Участие в спортивных состязаниях(победители и призеры) | всероссийский уровень-3,региональный уровень-2,муниципальный уровень-1,участие -0,5(выставляется мах возможный балл) | Копия диплома(стр.- |  |  |
| **Итого по критерию V** | **21** |  |  |  |
| ***Критерий VI: Эффективность управленческой деятельности*** |
| **1** | Выполнение муниципального задания | да-1,нет-0 | Копия отчета(стр.- |  |  |
| **2** | Наличие у ОУ сайта, обновляемого не реже 2раз в месяц | имеется и обновляется-1,имеется, но не обновляется -0  | Скрин-шот(стр.- |  |  |
| **2** | Наличие на сайте ОУ материалов самообследования и финансово-хозяйственной деятельности (на 1 августа текущего года) | да-1,нет-0 | Скрин-шот(стр.- |  |  |
| **4** | Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям  | нет-1,да -0 | Справка, подписанная начальником отдела кадрово-правовой службы  |  |  |
| **5** | Организация работы по устранению предписаний надзорно-контрольных органов | отсутствие предписаний по результатам проверок -2,выполнение в полном объеме мероприятий по выполнению предписаний -2, предписание не выполнено-0 | Копия журнала учета проверок, копии предписаний(стр.- |  |  |
| **6** | Наличие в учреждении органа государственно - общественного управления | да-1,нет-0 | Локальный акт(стр.- |  |  |
| **7** | Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций | да-1,нет-0 | Локальный акт, справка о деятельности (стр.- |  |  |
| **8** | Участие ОУ в инновационной деятельности (учреждение является пилотной или стажировочной площадкой | да-1,нет-0 | Копия приказа(стр.- |  |  |
| **9** | Наличие статуса ресурсного центра | да -1,нет-0 | Копия приказа(стр.- |  |  |
| **10** | Личная общественная активность руководителя образовательной организации | наличие в отчетном периоде личных выступлений на мероприятиях регионального уровня -2,муниципального уровня -1,наличие публикаций в профессиональных периодических изданиях-2(выставляется мах возможный балл) | Копии публикаций(стр.- |  |  |
| **11** | Создание позитивного имиджа образовательной организации | наличие в СМИ в отчетном периоде публикаций о деятельности ОУ-1,наличие позитивных репортажей на ТВ-1 | Копии публикаций(стр.- |  |  |
| **12** | Наличие отзывов родителей о деятельности ОУ на сайте bas.gov.ru | положительные отзывы-2,отрицательные отзывы-0,отсутствие -0. | Скрин-шот(стр.- |  |  |
| **13** | Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период | отсутствие -1,наличие -0 | Справка, подписанная начальником отдела кадрово-правовой службы (стр.- |  |  |
| **Итого по критерию VI** | **16** |  |  |  |
| **Итого по критериямI-VI** | **122(100%)** |  |  |  |

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

Приложение № 6

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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

* 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.
	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 с девиантным поведением |
| охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время |
| обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы |
| работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. 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, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации |
| Включенность в методическую работуразработка 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 педагоганаличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога |
| награждение:региональный уровень;уровень учреждения |
| Взаимодействие с субъектами профилактикивзаимодействие 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. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихсяотсутствие 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 поведенияколлективные 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 работеучастие 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 днярезультативное 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 дняотсутствие 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-организаторапобедители 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 достиженияпобедители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора |
| наличие публикаций |
| наличие обобщенного опыта работы |
| Включенность в методическую работуЗафиксированное 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 родителямиНаличие 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 |

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

Приложение № 7

**к** [**Методике**](#sub_1000) **формирования фонда оплаты труда**

 **и заработной платы работников муниципальных учреждений**

**Балашовского муниципального района, 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**

**Перечень должностей,**

**относящихся к административно-управленческому**

**и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных,**

**автономных и казенных учреждений образования:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Образовательные** **учреждения** | **Перечень должностей** |
| Общеобразовательные учреждения | **Перечень должностей, относящихся****к категории административно-управленческого персонала** |
| 1. Директор
 |
| 1. Заведующий
 |
| 1. Заместители директора, заведующего (филиалом, структурным подразделением)
 |
| 1. Заведующий отделом
 |
| 1. Заведующий хозяйством
 |
| 1. Заведующий библиотекой
 |
| 1. Заведующий филиалом, структурным подразделением
 |
| 1. Главный бухгалтер
 |
| **Перечень должностей, относящихся** **к категории вспомогательного персонала** |
| 1. Администратор
 |
| 1. Ассистент (помощник)
 |
| 1. Библиотекарь (библиограф)
 |
| 1. Вахтер
 |
| 1. Водитель автомобиля
 |
| 1. Врач-специалист
 |
| 1. Гардеробщик
 |
| 1. Дворник
 |
| 1. Дежурный по режиму
 |
| 1. Дежурный по общежитию
 |
| 1. Делопроизводитель
 |
| 1. Инструктор по физкультуре
 |
| 1. Кастелянша
 |
| 1. Кладовщик
 |
| 1. Лаборант (включая старшего)
 |
| 1. Матрос-спасатель
 |
| 1. Машинист (кочегар) котельной
 |
| 1. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
 |
| 1. Медицинская сестра
 |
| 1. Медицинская сестра по массажу
 |
| 1. Медицинская сестра диетическая
 |
| 1. Оператор котельной
 |
| 1. Повар (шеф-повар)
 |
| 1. Подсобный рабочий
 |
| 1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
 |
| 1. Секретарь руководителя, секретарь-машинистка
 |
| 1. Слесарь
 |
| 1. Старшая медицинская сестра
 |
| 1. Сторож
 |
| 1. Уборщик производственных и служебных помещений
 |
| 1. Электрик, энергетик
 |
| 1. Ведущий: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем, бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)
 |
| 1. Специалисты всех категорий: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем, бухгалтер, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)
 |
| 1. Без категории: программист, системный администратор информационно-коммуникационных систем, документовед, юрисконсульт, специалист (по кадрам, гражданской обороне, охране труда, в сфере закупок и т.д.)
 |

**Заместитель главы администрации**

**Балашовского муниципального района**

**по социальным вопросам О.А. Дубовенко**

1. Малокомплектными сельскими и приравненными к ним общеобразовательными учреждениями, филиалами общеобразовательных учреждений считаются образовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования, филиалы общеобразовательных учреждений:

без параллельных классов с общим числом обучающихся:

до 50 человек в общеобразовательных учреждениях начального общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 98 человек в общеобразовательных учреждениях основного общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений;

до 120 человек в общеобразовательных учреждениях среднего общего образования, филиалах общеобразовательных учреждений. [↑](#footnote-ref-1)